PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Motoryzacja i Elektromobilność



REKOMENDACJA

Poprawa sytuacji pracowników w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności).

Katowice 2020



WPROWADZENIE

Sektor motoryzacyjny to jeden z najszybciej zmieniających się gałęzi przemysłu. Silna konkurencja i nieustanna walka o klienta, stale podnosi tempo w wyścigu technologicznym. Producenci ścigają się między sobą, proponując nowe, coraz bardziej zaawansowane systemy mechatroniczne wspierające kierowców. Większa produkcja przekłada się na większe zapotrzebowanie na wykształconych i wykwalifikowanych pracowników, a z tym pracodawcy z branży motoryzacyjnej mają olbrzymie trudności. Problemem rozwoju przedsiębiorców z branży motoryzacyjnej staje dostęp do wykwalifikowanej kadry. Choć sytuacja na rynku pracy ogólnie sprzyja pracownikom, to jednak część z nich ma spore problemy z utrzymaniem i ze znalezieniem nowego miejsca pracy.

Branża motoryzacyjna od wielu lat stanowi jeden z ważniejszych filarów polskiej gospodarki, mający duży udział w utrzymywaniu miejsc pracy i nakładach inwestycyjnych. Dostosowanie kadr gospodarki z uwzględnieniem pracowników, którzy są w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy do aktualnych potrzeb przedsiębiorców w sektorze motoryzacyjnym stało się priorytetem na najbliższe lata.

W ostatnich latach pojawiły się nowe grupy oczekujące kompleksowego wsparcia, są to:

- pracownicy o niskich kwalifikacjach[1],
- pracownicy powyżej 50-tego roku życia, którzy coraz dłużej chcą być aktywni zawodowo,
- kobiety,
- opiekunowie osób zależnych,
- osoby niepełnosprawne.



[1]W całym materiale piszę o niskich kwalifikacjach w rozumieniu (braków kompetencyjnych, niedostatkach wykształcenia).

Sytuacja zawodowa osób o niskich kwalifikacjach od lat nieustannie się pogarsza. Dzisiaj zjawisko marginalizowania z rynku pracy osób o niskim wykształceniu obserwujemy nie tylko w Polsce lecz także w innych państwach UE. Obecnie w Polsce mamy do czynienia z niedostosowaniem kadr do wymagań nowoczesnej gospodarki i bardzo małym udziałem pracowników o niskich kwalifikacjach w edukacji i szkoleniach szczególnie w kształceniu zawodowym. Osoby z niskim wykształceniem w Polsce mają niższe wskaźniki zatrudnienia niż osoby z podobnym wykształceniem w krajach Unii Europejskiej.[2]

Definiowanie niskich kwalifikacji jest dziś problematyczne z uwagi na wielość kryteriów, jakie w różnych kontekstach i różnych uwarunkowaniach mogą określać nisko kwalifikowanych pracowników. Spośród różnych kryteriów które daje się zdefiniować, to właśnie wykształcenie okazało się jednak tym najszerzej podzielanym. Dziś szybko mogą zmienić miejsce pracy pracownicy o niskich kwalifikacjach oraz osoby z wąskimi specjalizacjami. W perspektywie niedalekiej przyszłości w sektorze motoryzacyjnym, to właśnie oni znajdą się w najgorszym położeniu, ponieważ będą wypierani przez rozwój maszyn sterowanych numerycznie. Dzisiaj większość firm w branży motoryzacyjnej sygnalizuje brak kadry o wykształceniu kierunkowym i zbyt małą liczbę kandydatów do pracy. Prognozy dotyczące potrzebnych kwalifikacji w następnej dekadzie pokazują, że postęp techniczny spowoduje zwiększenie zapotrzebowania na pracowników o wysokich lub średnich kwalifikacjach kosztem osób nisko wykwalifikowanych. Dzisiaj zawody, które kiedyś wymagały na niskim poziomie umiejętności teraz w coraz większym stopniu wymagają znacznie wyższych kwalifikacji i kompetencji. Dlatego dzisiaj osobom z niskimi formalnymi kwalifikacjami (lub z ich brakiem) będzie w przyszłości coraz trudniej znaleźć pracę.



[2]Niskie kompetencje dorosłych Polaków a wybrane aspekty aktywności zawodowej i edukacyjnej, Agnieszka Chłoń-Domińczak, IBE 2016.

Dzisiejsza praktyka w sferze rozwoju zawodowego wskazuje że dotychczas osobom o niskich kwalifikacjach oferuje się wyłącznie szkolenia typowo zawodowe, które niewątpliwie są potrzebne i wartościowe ale nie rozwiązują wszystkich problemów. Jednocześnie większość pracodawców dostrzega celowość szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach, które ich zdaniem mogą stanowić istotny element poprawy konkurencyjności firmy, przyczyniając się do poprawy wydajności i wpisując się w strategię podnoszenia kwalifikacji osób zatrudnionych. Mimo to, pracownicy o niskich kwalifikacjach są wciąż ostatnią grupą, której oferuje się wsparcie rozwoju zawodowego w ramach przedsiębiorstwa. Wiadomo, że droga do zmiany i podniesienia kwalifikacji nie jest łatwa, jednak rynkowe korzyści potwierdzają że niezbędne jest zainwestowanie w tę grupę pracowników której warto pomagać w rozwoju zawodowym. W oparciu o badania PARP-u, osoby o niskich kwalifikacjach należą do grupy pracowników najrzadziej kierowanych na szkolenia w okresie ostatnich dwóch lat. Należymy do grupy państw, uczestniczących w kształceniu ustawicznym gdzie odsetek osób jest nadal bardzo niski. Barierą podnoszenia kwalifikacji może być to, że rodzaj wykonywanej pracy (najczęściej dotyczy to tzw. prac prostych, podstawowych) z definicji nie wymaga żadnych umiejętności specjalnych, wymagających szkolenia, podnoszenia kwalifikacji. Ważne i istotne staje się zaoferowanie pracownikom o niskich kwalifikacjach szkoleń dopasowanych do ich potrzeb zawodowych i specyficznych deficytów kompetencyjnych. Dzisiaj na rynku pracy są oni najczęściej ostatnią grupą pracowników, której oferuje się wsparcie w rozwoju zawodowym w ramach przedsiębiorstwa. Brak instytucji oferujących im bezpłatną pomoc w rozwoju kompetencji zawodowych oraz brak podstawowych umiejętności poruszania się po rynku pracy oraz planowania swojego rozwoju zawodowego tzw. „kariery" jest bardzo dużym problemem.

Tymczasem wystarczyłoby zwiększyć częstotliwości szkoleń i rozszerzyć ich ofertę o szkolenia ale nie tylko zawodowe ale również interpersonalne (kompetencji miękkich) wsparte dodatkowo doradztwem zawodowym. To by pomogłoby osobom o niskich kwalifikacjach uświadomić sobie jaki deficyt umiejętnościach i kwalifikacjach zawodowych posiadają. W efekcie mogłoby to ich zmobilizować do podjęcia starań o podnoszenie i uzupełnienie kwalifikacji min. poprzez udział w szkoleniach i kursach zawodowych. Kolejnym problemem jest ogólny brak na otwartym rynku szkoleniowym ofert dostosowanych do ich specyficznych deficytów kompetencyjnych. Zatem pracodawcy powinni uruchomić taki system szkoleń, który zawierałby program doradztwa jednocześnie podnosząc efektywność przedsiębiorstw motoryzacyjnych. Usługa ta powinna w założeniu umożliwić nabycie nowych i/lub doskonalenie posiadanych kompetencji wśród pracowników niższego szczebla w celu zapewnienia adekwatności tych kompetencji do zmieniających się potrzeb klientów, wymagań gospodarki i globalnej konkurencji. Powinna ona zatem oferować kompleksowy program doradztwa i szkoleń zawodowych specjalistycznych (twardych) oraz szkoleń psychospołecznych (miękkich), uwzględniając rozpoznane (oczywiście w ramach potrzeb) dla wszystkich przedsiębiorstw objętych wsparciem, oraz zatrudnionych w nich pracowników o niskich kwalifikacjach.



REKOMENDOWANE KIERUNKI ZMIAN

Pracownicy o niskich kwalifikacjach

Rekomenduję: konieczność łączenia w szkoleniach typowo zawodowych dla pracowników o niskich kwalifikacjach treści rozwijające kompetencje personalno-społeczne;

Rekomenduję: aby moduły szkoleń zawodowych i moduły kompetencji personalno-społecznych dla pracowników były poprzedzone indywidualnym doradztwem zawodowym - obowiązkowym, (w tym doradztwem w zakresie wyboru dalszej ścieżki szkoleń);

Rekomenduję: upowszechnianie informacji o zawodach, kwalifikacjach i specjalizacjach, które będą poszukiwane przez przedsiębiorców w sektorze motoryzacyjnym w najbliższych latach. Odbiorcami wspomnianych działań powinny być uczniowie szkół średnich i studenci, rady programowe uczelni wyższych, urzędy pracy, , organy prowadzące szkoły ponadpodstawowe;

Rekomenduję: by informować i promować wśród przedsiębiorców z sektora motoryzacyjnego wiadomości i informacje związane z funduszami krajowymi i unijnymi które mogą wpłynąć na poprawę sytuację pracowników w najtrudniejszej sytuacji na rynku i umożliwić im wnioskowanie o dostosowanie wsparcia do ich potrzeb. Należy informować przedsiębiorców o obszarach tematycznych i formach wsparcia, tak aby w największym stopniu to przedsiębiorca samodzielnie decydował, jaka pomoc będzie dla niego najskuteczniejsza. Warto także promować dotychczasowe efekty i przykłady dobrych praktyk stosowanych przez innych przedsiębiorców w tym zakresie;

Rekomenduję: prowadzenie działań edukacyjnych dla przedsiębiorców w sektorze motoryzacyjnym w zakresie wymogów formalnych związanych z zatrudnianiem obcokrajowców. Warto stworzyć portal, lub poradnik dla przedsiębiorców:

- ✓ opisujący procedurę zatrudnienia obcokrajowców z Europy oraz reszty świata,
- ✓ opisujący rozwiązania i udogodnienia, jakie stosują inni pracodawcy, aby osoba z zagranicy szybko wdrożyła się do pracy w Polsce.

Podręcznik powinien być ogólnodostępny a przede wszystkim powinien być w formie elektronicznej (inicjator np. Sektorowa Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym).

Rekomenduję: również prowadzenie regularnych badań dotyczących opinii i potrzeb przedsiębiorców z sektora motoryzacji nt. poszukiwanych pracowników. Cykliczne badania pozwolą na bieżące monitorowanie trendów i zmian zachodzących na rynku pracy. Wyniki powinny być upublicznione i dyskutowane wśród instytucji zajmujących się edukacją zawodowa, szkolnictwem wyższym i rynkiem pracy;

Rekomenduję: też upowszechnianie w gronie przedsiębiorców w sektorze motoryzacyjnym, idei kształcenia dualnego, które zapewni wpływ pracodawcy na program nauczania oraz jego jakość w szkole branżowej o profilu odpowiadającym przedsiębiorcy. Dualne kształcenie zawodowe dwutorowe, równoczesne, kształcenie ogólne w systemie szkolnym połączone z nauką zawodu zorganizowaną u pracodawcy;

Rekomenduję: upowszechnianie organizowania staży dla uczniów i studentów wśród przedsiębiorców w sektorze motoryzacyjnym, oraz zachęcania uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów do odbycia stażu. Należy podjąć działania informacyjne przybliżające przedsiębiorcom zasady i możliwości związane z organizacją praktyk i stażu zawodowego. Należy prezentować efekty i korzyści, jakie mogą przynieść te formy wsparcia. Proponuję informować i promować staże jako nowy instrument wśród przedsiębiorców z sektora motoryzacyjnego aby przedstawić ideę oraz korzyści, jakie może on przynieść przedsiębiorcom. Należy podkreślić społeczny interes tej działalności rynku pracy i rozważyć wprowadzenie innych zachęt dla przedsiębiorców: finansowych lub wizerunkowych (promowanie w mediach i publikacjach firm, które oferują przyuczenie/kształcenie dla uczniów i studentów oraz dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy);

Rekomenduję: upowszechnianie nowej formy doskonalenia dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu, tj. obowiązkowe szkolenia branżowe (staże), które będą realizowane w wymiarze 40 godzin (cyklicznie w okresach trzyletnich), w przedsiębiorstwach związanych z nauczanym zawodem;

Rekomenduję: zwiększenie efektywności aktywizacji zawodowej i rozwoju usług oraz instrumentów rynku pracy poprzez podniesienie efektywności urzędów pracy tj. możliwości zaangażowania w proces wsparcia wobec osób o niskich kwalifikacjach które są narażone na bezrobocie poprzez ocenę poziomu potencjału kompetencyjnego pracownika w momencie diagnozowania potrzeb szkoleniowych oraz prognozowania najbardziej efektywnej formy oraz metody doskonalenia (dedykowanych szkoleń, zajęć aktywizacyjnych, proponowanego rodzaju, zakresu i czasu trwania doradztwa zawodowego i poradnictwa życiowego);

Rekomenduję: wsparcie systemowe wobec pracowników z niskimi kwalifikacjami, nasta-wione na integrację społeczną i środowiskową poprzez skuteczną aktywizację zawodową i zwię-kszanie mobilności przestrzennej pracowników, która złagodzi problem ewentualnego tzw. restartu zawodowego. Pomoc w rekonstrukcji profilu zawodowego i dalszej drogi zawodowej poprzez udział w szkoleniach podnoszących wiedzę o rynku pracy, wymaganiach pracodaw-ców, możliwościach dalszego kształcenia i zatrudnienia, np. szkoleniach poświęconych techni-kom poruszania się po rynku pracy;

Rekomenduję: przeciwdziałanie nowym typom wykluczeń społecznych, w tym wykluczeniu cyfrowemu tj. promowanie w tej grupie pracowników aktywności, ukierunkowanej na pod-wyższenie poziomu umiejętności z zakresu obsługi urządzeń i programów użytkowych np. służących do komunikacji medialnej poprzez internet. Jest to pożądane w przełamywaniu barier komunikacyjnych i osłabieniu barier w nawiązywaniu nowych kontaktów. Zmotywuje pracowników do rozwoju i budowania wspólnotowych inicjatyw lokalnych, sprzyjających rozwojowi kompetencji społecznych;

Rekomenduję: opracowanie, testowanie i upowszechnienie innowacyjnych metod komunikacji pracodawcy z pracownikami o niskich kwalifikacjach na terenie przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym (oraz wzajemnej komunikacji pracowników). Efektywna komunikacja jest uważana za dobry warunek transferu wiedzy poprzez skuteczne zarządzanie przedsiębior-stwem w sytuacji zmian, transformacji i wzrostu konkurencyjności;

Rekomenduję: wskazanie lub powołanie instytucji lub wskazanie już działających (np. biuro pracy) oferujących bezpłatną pomoc pracownikom o niskich kwalifikacjach w rozwoju kom-petencji zawodowych, która dokładne zidentyfikuje źródła i kompetencyjne problemy w wskazanych obszarach (w odniesieniu do kompetencji zawodowych i umiejętności psy-chospołecznych. Problemy i braki będą przedmiotem programu doradztwa i szkolenia - bada-nie eksploracyjne i pogłębiona analiza potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw objętych wsparciem;

Rekomenduję: doradztwo dla przedsiębiorstw w sektorze motoryzacyjnym i ich pracowników poprzez przygotowanie bezpłatnej kampanii informacyjno – promocyjnej uwzględniające następujące źródła informacji:

- ✓ Internet – (informacja jest zdobywana poprzez wyszukiwarki i najbardziej popularne portale);
- ✓ seminaria promocyjno – informacyjne oraz konferencje;
- ✓ informowanie i promowanie przez tzw. kontakt bezpośredni. Promowanie rozumiane jako strategiczne podejście do problemu rozwoju poprze z zarządzanie kompetencjami. Podejście to uwzględnia pracowników o niskich kwalifikacjach jako ważny kapitał firmy.

Rekomenduję: identyfikację pożądanych, potrzebnych umiejętności poprzez opracowanie strategii rozwoju zawodowego pracowników w przedsiębiorstwach sektora motoryzacyjnego o niskich kwalifikacjach w odniesieniu do zdiagnozowanych potrzeb firmy oraz potrzeb

pracowników i ich deficytów w zakresie kluczowych dla firmy kompetencji – wskazanie poszczególnych etapów rozwoju/zdobywania kompetencji z uwzględnieniem wymagań stawianych przed pracownikiem.

Rekomenduję: przegotowanie programów szkoleń zawodowych, ofert szkoleniowych, oraz szkoleń doskonalących umiejętności psychospołeczne dostosowane dla pracowników uwzględniających cele i zadania odnoszące się do stanowisk pracy oraz krótko i długoterminowych planów rozwoju firmy oraz strategii jej rozwoju.

Rekomenduję: testowanie i wdrożenie innowacyjnych metod aktywizacji oraz motywowanie tych pracowników co pozwoli na:

- ✓ rozwój osobisty pracownika (np.: głębsze poznanie i zrozumienie siebie; większą świadomość własnych możliwości i umiejętności; upewnienie się co do słuszności osobistych poglądów; wzrost wiary i zaufania do siebie; poszerzenie wiedzy i zdolności rozumienia innych; lepsze zrozumienie swojej aktualnej sytuacji zawodowej;
- ✓ rozwój zawodowy (np. wzrost energii do pracy, mniejsze obciążenie psychiczne; wzrost motywacji do podniesienia kwalifikacji; zdobycie nowych doświadczeń; wzrost umiejętności realizowania zamierzeń i planów zawodowych; wzrost umiejętności autoprezentacji swojej osoby pracodawcy; umocnienie przekonań związanych z wyborem dalszej drogi i kariery zawodowej);
- ✓ rozwój społeczny (np. elastycznego zatrudnienia i zmiany postaw wobec mobilności; zmiany poglądów na temat restrukturyzacji przedsiębiorstwa jako warunku podnoszenia konkurencyjności branży; zmiany postaw wobec pracy).

Rekomenduję: poszukiwanie nowoczesnych, innowacyjnych metod, narzędzi i form wsparcia w zakresie rozwoju potencjału kompetencyjnego, które mogą zostać przetestowane, a następnie upowszechnione (np. w ramach różnych projektów innowacyjnych) oraz w oparciu o środki zewnętrzne. Wszelakie korzyści uzyskiwane w wyniku wpływu na rozwój kompetencji społecznych pracowników o niskich kwalifikacjach, będą sprzyjały uogólnionej stymulacji rozwoju społecznego i zawodowego tej grupy pracowników;

Rekomenduję: ograniczanie czynników zniechęcających do zatrudniania lub podejmowania i utrzymywania aktywności zawodowej oraz zwiększenie atrakcyjności (opłacalności) pracy dla osób o niskiej zdolności do zatrudnienia- osób o niskich kwalifikacjach;

Rekomenduję: umożliwienie pracownikom niezależnie od wieku do uczenia się przez całe życie poprzez zdobywanie i doskonalenie swoich kwalifikacji – umiejętności zawodowych specjalistycznych) oraz zdobywanie uprawnień i potwierdzanie umiejętności nabytych w wyniku kształcenia nieformalnego szczególnie dla pracowników w sytuacji zagrożenia utraty pracy.- Jest on najważniejszym czynnikiem aktywizującym pracownika do działań szkoleniowych i rozwojowych poprzez możliwość potwierdzenia posiadanych i zdobytych w sposób nieformalny kwalifikacji – model usługi szkoleń i doradztwa powinien umożliwiać formalne potwierdzanie kwalifikacji zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny (wsparcie dla osób, które z własnej inicjatywy deklarują chęć przystąpienia do egzaminu zewnętrznego).

Adekwatne reagowanie na zachodzące na rynku pracy zmiany będzie możliwe jedynie przy zwiększeniu elastyczności w dystrybucji środków współfinansowanych np. z EFS.

Rekomenduję: umożliwienie oraz zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia odpowiadającego na zmieniające się potrzeby rynku pracy, a także stworzenie efektywnego systemu przejścia z edukacji (szkolenia i kształcenia) do zatrudnienia poprzez upowszechnienie uczenia się ustawicznego dorosłych, w szczególności najbardziej efektywnych jego formach (uczenie się w pracy i środowisku społecznie zaangażowanym, krótkie formy szkoleniowe i kursowe), co będzie wymagało uznawania efektów uczenia się uzyskanych w ramach edukacji pozaformalnej i w drodze uczenia się nieformalnego. Pozwoli szybko reagować na potrzeby podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Dziś kwalifikacje w zawodzie można nabyć poprzez naukę w branżowych szkołach I i II stopnia oraz w technikach przystępując do egzaminów zawodowych w danych zawodach. Do tego samego egzaminu przystąpić mogą również słuchacze szkół policealnych (dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe) osoby, które ukończyły naukę zawodu u rzemieślnika, w szkole przysposabiającej do pracy oraz uczestnicy kwalifikacyjnego kursu zawodowego (jednej z pozaszkolnych form kształcenia). Ponadto do tzw. eksternistycznych egzaminów zawodowych mogą przystąpić osoby, które co najmniej dwa lata kształciły się, lub co najmniej dwa lata pracowały w danym zawodzie. Możliwość taka dotyczy większości kwalifikacji zawodowych. Kwalifikacyjny kurs zawodowy jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego, w zakresie wybranej kwalifikacji. Kwalifikacyjne kursy za-wodowe w danej grupie zawodów mogą być prowadzone przez szkoły i placówki w zakresie nauczanych przez nie zawodów. W branżowych szkołach I stopnia oraz branżowych szkołach II stopnia występują zawody, w których wyodrębniono jedną kwalifikację. W szkołach policealnych przeważają zawody, w których również wyodrębniono jedną kwalifikację, a w technikach – zawody mogą mieć maksymalnie dwie kwalifikacje. Jedna kwalifikacja może stanowić składową kilku zawodów – kwalifikacje wyodrębnione w zawodach jednokwalifikacyjnych często stanowią składową zawodów dwukwalifikacyjnych. Należy tu wspomnieć o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Zgodnie z jego kryteriami, kwalifikację wpisaną do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji uzyskać będzie mógł każdy, kto spełnia postawione dla kwalifikacji wymagania oraz potwierdzi wymagane dla niej efekty uczenia się. Uzyskanie certyfikatu w danej kwalifikacji oznaczać będzie, że osoba go posiadająca ma wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne wymagane dla danej kwalifikacji, niezależnie od tego, w jaki sposób je nabyła, ani która z uprawnionych instytucji wydała certyfikat.



Sytuację osób po **50-tym** roku życia na polskim rynku pracy w branży motoryzacyjnej określają dwa zasadnicze czynniki: demografia (postępujący proces starzenia się społeczeństwa wynikający ze zwiększania się udziału osób starszych w populacji spowodowany wydłużaniem się przeciętnej długości ludzkiego życia przy jednoczesnym spadku dzietności) oraz stereotypowe postrzeganie osób 50+ przez pracodawców. Obecni 50-latkowie nie są pod względem aktywności zawodowej grupą jednorodną. Negatywne zmiany demograficzne w Polsce pogłębiają się, wpływając niekorzystnie na rynek pracy. Zmienia się struktura grup wiekowych - maleje w Polsce liczba osób w wieku produkcyjnym (18-50+ lat), rośnie w wieku poprodukcyjnym (50+/60+) (liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszyła się, a w wieku poprodukcyjnym wzrosła). Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wynika, że liczba pracujących w 2015 roku wyniosła 16,1 mln osób, w 2018 roku wzrosła do 16,5 mln osób, czyli o 400 tys. osób. Obecnie wzrosła znacznie liczba pracowników najemnych, zatrudnionych często na czas nieokreślony, z 9,1 mln w 2015 roku do prawie 10 mln w 2018 roku.[3] Proces robotyzacji i szeroko rozumianej automatyzacji oznacza również trudności dla pracowników powyżej 50-tego roku życia. Rosnąca średnia długość życia oraz malejąca liczba urodzeń spowodowała wzrost deficytu pracowników na rynku pracy. Wielu pracodawców docenia mocne strony dojrzałych pracowników. Jednak stereotypy, negatywne przekonania powodują niewykorzystanie wartości jakie osoby po 50-tym roku życia wnoszą do firmy. Sytuacja demograficzna i systematyczny spadek liczby młodych pracowników prowadzi do istotnych zmian na rynku pracy. Pracujący 50-latek to coraz częściej spotykana sytuacja. Wszechobecny kult młodości sprawia jednak, że starsi pracownicy nadal zbyt często „wypychani" są z rynku pracy. Jest to wielka strata, ponieważ dojrzali pracownicy mają swoiste kompetencje i cechy, które pracodawcy powinni zacząć doceniać i wykorzystywać. Celem jest bowiem uzyskanie wzajemnych korzyści – usatysfakcjonowanego i doświadczonego pracownika oraz sprawnie działającego biznesu. Większość kompetencji najbardziej poszukiwanych obecnie przez pracodawców nie jest związana ani z jakąś wybraną grupą branżową lub zawodową czy specjalnością, ani z konkretną płcią biologiczną – mają one charakter uniwersalny.[4]

Pracodawca, pozwalając pracownikom na rozwój zawodowy, kierować się powinien kryteriami dotyczącymi ich wiedzy i kompetencji, a nie wieku. Niektórzy z nich twierdzą, że dojrzali pracownicy nie chcą lub nie muszą się szkolić. Tymczasem pracownik powyżej 50-tego roku życia może charakteryzować się ogromną potrzebą rozwoju, chętnie brać udział w szkoleniach i dzielić się swoją wiedzą z innymi.

[3]Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej https://www.gov.pl/web/rodzina/rynek-pracy-zmienia-oblicze

[4]Rynek pracy dla osób 50+ Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzki Urząd Pracy Łódź 2018

Niezależnie od wszelakich inicjatyw podejmowanych przez pracodawcę, pracownicy przekraczający 50 lat powinni także sami zadbać o aktualizowanie swoich kwalifikacji i umiejętności, m.in. poprzez:

- doskonalenie kompetencji miękkich,
- poszerzanie zakresu doświadczeń zawodowych,
- pogłębianie kwalifikacji.



REKOMENDOWANE KIERUNKI ZMIAN

Pracownicy powyżej 50 roku życia

Rekomenduję: by pracownicy powyżej 50 roku życia, którzy są często specjalistami znakomicie doświadczonymi i wykształconymi w swym fachu, mogli dla młodszych pracowników sprawować w firmie nie tylko rolę szefa, ale również mentora, mistrza zawodu, który wprowadzi w obowiązki zawodowe nowych pracowników w miejscu pracy. Mentoring dowartościowuje pracownika starszego wiekiem, który posiadając większe doświadczenie, przekazuje wiedzę młodszym współpracownikom. Na wydłużonej aktywności zyskują zatem sami pracodawcy;

Rekomenduję: by w/w osoby pełniły rolę instruktora zawodu lub nauczyciela zawodu (po uzyskaniu wymaganych uprawnień) w szkole branżowej. Ustawa o systemie oświaty pozwala na zatrudnienie osoby niebędącej nauczycielem, która - w ocenie dyrektora szkoły - posiada przygotowanie odpowiednie do prowadzenia danych zajęć (art. 7 ust. 1a UoSO).

Niezbędna jest jednak w tym przypadku zgoda kuratora oświaty, do którego kompetencji należy m.in. nadzór nad zatrudnianiem nauczycieli i osób niebędących nauczycielami zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami. W przypadku zajęć z obszaru kształcenia zawodowego niezbędna jest także zgoda organu prowadzącego (art. 7 ust. 1d UoSO). Finansowanie takich osób mogło by być pokrywane częściowo z budżetu szkoły na zasadach określonych w prawie oświatowym. Dotyczy to szczególnie kształcenia dualnego. W obliczu braków kadrowych w systemie kształcenia zawodowego młodzieży, doraźnym uzupełnieniem braków personalnych mogą być z powodzeniem osoby 50+;

Rekomenduję: upowszechnienie kształcenia ustawicznego wśród osób 50+ (m.in. poprzez zwiększenie ustawowe dostępu do usług i narzędzi umożliwiających podnoszenie kwalifikacji osób, także 50+). Osoby, które chcą uzupełnić swoje kwalifikacje lub się przekwalifikować powinni skorzystać także z bezpłatnych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych prowadzonych przez szkoły branżowe, placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia zawodowego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego. Nie ma także przeszkód, aby osoby starsze rozpoczęły naukę w szkole wyższej lub na studiach podyplomowych. Oferta kształcenia ustawicznego powinna zostać dopasowana do potrzeb osób starszych;

Rekomenduję: wprowadzenie ułatwień w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, także dla osób 50+ (poprzez m.in. ustawowy zapis umożliwiający udzielenie pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje urlopu szkoleniowego płatnego);

Rekomenduję: zwolnienie pracodawców z obowiązku płacenia składek za pracowników w wieku około emerytalnym (składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;

Rekomenduję: poprzez min. społeczne kampanie poprawę wizerunku osób 50+ na rynku pracy, promując zalety tego rodzaju pracowników oraz rzetelnie przeprowadzone działania aktywizacyjne w obrębie służb zatrudnienia;

Rekomenduję: dopasowanie warunków pracy do potrzeb osób starszych poprzez promocję zalet elastycznych form pracy, poprzez możliwość dostosowania czasu, miejsca i intensywność pracy do potrzeb, wydolności fizycznej czy ograniczeń natury zdrowotnej wśród osób 50+;

Rekomenduję: uchwalenie powszechnie obowiązujących przepisów prawa zabraniających wszystkim organizacjom i instytucjom dyskryminacji ze względu na wiek;

Rekomenduję: wprowadzenie zmian w Kodeksie Pracy dotyczących skrócenia okresu ochronnego dla osób w wieku przedemerytalnym. Obowiązujący obecnie okres ochronny wstrzymuje wielu pracodawców przed ewentualnym zatrudnieniem osób 50+;

Rekomenduję: wprowadzenia preferencji dla pracodawców zatrudniających osoby starsze, na wzór rozwiązań odnoszących się do osób niepełnosprawnych (np. polityka kwotowa - nałożenie na pracodawców obowiązku zatrudniania minimalnej liczby osób starszych);

Rekomenduję: stworzenie ram prawnych, pozwalających pracodawcom zatrudniającym osoby starsze na uzyskiwanie specjalnych ulg podatkowych;

Rekomenduję: stworzenie prawnej możliwości uzyskiwania zwrotu kosztów szkoleń pracowników starszych, przekwalifikowujących się, np. w postaci bonów edukacyjnych;

Rekomenduję: wprowadzenie przepisów zapewniających pomoc dla pracodawców przystosowujących miejsca pracy do potrzeb starszych pracowników. Dotyczy to zarówno wyposażenia tych miejsc, jak i dostępu do nich (np. podjazdy, windy itp.), czyli inwestycji o charakterze infrastrukturalnym;

Rekomenduję: stworzenie ram prawnych dla tzw. klauzul społecznych, dzięki którym jednym z elementów oferty branym pod uwagę przy wyborze przez instytucję publiczną partnera, byłoby zatrudnianie przez niego określonej liczby osób starszych;

Rekomenduję: wprowadzenie współzarządzania Funduszem Pracy przez partnerów społecznych;

Rekomenduję: zagwarantowanie prawa do łączenia emerytury z zarobkami z pracy zawodowej dla osób, które po przejściu na emeryturę w obowiązującym obecnie ustawowym trybie, zdecydują się kontynuować pracę;

Rekomenduję: wprowadzenie zmian prawnych pozwalających ograniczyć składki odprowadzane przez pracodawców i pracowników na ZUS. W pierwszej kolejności powinno to dotyczyć osób pracujących i pobierających emerytury;

Rekomenduję: zapewnienie ustawowe środków na profilaktyczne badania zdrowotne osób starszych np. poprzez stworzenie ram prawnych dla funkcjonowania regionalnych i ogólnopolskich programów dla osób 50+ . Ta koncepcja odwołuje się do przymusowego zapewnienia na starość dostępu do trzech newralgicznych sfer warunkujących optymalną jakość życia, to jest do: zdrowia, produktywności i samodzielności;

Rekomenduję: opracowanie przepisów prawnych stanowiących fundament funkcjonowania miejsc aktywizacji osób starszych. Usprawnienie funkcjonujących Urzędów Pracy oraz biur pośrednictwa w ich kontaktach zarówno z pracodawcami jak i z osobami poszukującymi zatrudnienia.

Rekomenduję: wprowadzenie dla potrzebujących osób starszych okresowych urlopów, które pozwoliłyby realizować ideę zarządzania swoim czasem;

Rekomenduję: powołanie pełnomocnika ds. osób starszych w kraju oraz pełnomocników w każdym województwie w celu koordynacji działań wszystkich instytucji wspierających aktywizację osób 50+;

Rekomenduję: uwzględnianie w bieżącej polityce budżetowej państwa nakładów na infrastrukturę społeczną (ośrodki opiekuńcze dla osób starszych i chorych, żłobki, przedszkola, dzienne i całodobowe), pozwalających bezpośrednio lub pośrednio odciążyć osoby 50+ obarczone obowiązkiem opieki nad zależnym członkiem rodziny;

Rekomenduję: wypracowanie na szczeblu centralnym procedur ułatwiających współpracę publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy;

Rekomenduję: uwzględnienie w programach Ministerstwa Edukacji Narodowej i Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego tworzenia pozytywnego wizerunku osób starszych – od przedszkola do szkoły wyższej (praca wychowawcza, odpowiednie podręczniki);

Rekomenduję: organizowanie przez właściwe ministerstwa i organizacje, instytucje rządowe (np. PARP), konkursów na najlepszego pracodawcę uwzględniającego potrzeby starszych pracowników;

Rekomenduję: prowadzenie konsultacji społecznych, z różnymi środowiskami i partnerami dotyczących m.in. sposobów aktywizacji osób 50+;

Rekomenduję: skuteczniejsze propagowanie programów aktywizacji osób starszych w Unii Europejskiej, a także programów krajowych oraz ich osiągnięć;

Rekomenduję: sponsorowanie (subwencjonowanie), finansowanie lub współfinansowanie przekazów medialnych, programów poświęconych aktywizacji osób starszych w telewizji, w radiu publicznym, w prasie i w innych mediach;

Rekomenduję: wspieranie Uniwersytetów III wieku, tak by mogła się na nich kształcić większa liczba zainteresowanych seniorów;

Rekomenduję: propagowanie przykładów dobrych praktyk związanych z zatrudnianiem osób 50+ w instytucjach publicznych reprezentujących Państwo oraz w przedsiębiorstwach sektora motoryzacji;

Rekomenduję: koordynowanie działań różnych podmiotów działających na rzecz aktywizacji osób starszych, szczególnie finansowanych ze środków publicznych;

Rekomenduję: podejmowanie wieloaspektowych działań na rzecz zmiany stereo-typów dotyczących osób starszych (50+) i przeciwdziałanie zachowaniom dyskryminującym (propagowanie dobrych praktyk, kampanie społeczne, konkursy);

Rekomenduję: monitorowanie sposobu przedstawiania wizerunku osób starszych oraz pracowników 50+ w mediach oraz treści edukacyjnych dotyczących sposobu przedstawiania wizerunku osób starszych w szkolnictwie podstawowym, ponadpodstawowym;

Rekomenduję: prowadzenie badań dotyczących różnych aspektów życia i pracy osób 50+ oraz konsekwencji ekonomicznych i społecznych ich pracy;

Rekomenduję: inicjowanie i prowadzenie rzeczowej, popartej rzetelnymi argumentami debaty publicznej o problemach osób starszych pracujących w sektorze motoryzacyjnym;

Rekomenduję: spowodowanie, aby jednostki naukowe oraz inne organizacje prowadzące badania społeczne dotyczące osób starszych dzieliły się wiedzą z innymi instytucjami, pracodawcami oraz pracownikami min. z sektora motoryzacyjnego;

Rekomenduję: poszukiwanie nowatorskich, innowacyjnych metod sprzyjających kształtowaniu aktywności zawodowej i społecznej osób starszych;

Rekomenduję: organizowanie szkoleń oraz warsztatów dla osób starszych, dotyczących zarówno umiejętności zawodowych jak i tzw. miękkich (m.in. komunikacji, budowania zespołu, asertywności);

Rekomenduję: dostosowanie metod dydaktycznych instytucji edukacyjnych do specyfiki osobowościowej osób 50+ (jednorodność wiekowa grup, unikanie nadmiernej formalizacji przebiegu i oceny szkoleń);

Rekomenduję: utworzenie placówek edukacyjnych ukierunkowanych na kształcenie ustawiczne osób starszych i ich przekwalifikowywanie;

Rekomenduję: włączenie do oferty szkoleniowej instytucji edukacyjnych problematyki urynkowieniem pracy, znaczenia relacji społecznych oraz funkcjonowania w warunkach niepewności;

Rekomenduję: tworzenie grup wsparcia dla osób 50+ poszukujących pracy i chcących się przekwalifikować;

Rekomenduję: organizowanie cyklicznych spotkań dla osób 50+ z różnorodnych środowisk społecznych i zawodowych, mających na celu nawiązywanie relacji społecznych;

Rekomenduję: wypracowanie i wdrożenie procedur współpracy Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej i innych instytucji rynku pracy oraz dla organizacji pozarządowych: stowarzyszeń, fundacji i innych inicjatyw obywatelskich;

Rekomenduję: realizację programów aktywizacji zawodowej osób starszych w formie edukacji ustawicznej w szkołach wyższych i średnich;

Rekomenduję: prowadzenie doradztwa zawodowego dla osób 50+, uwzględniającego specyfikę tej grupy. Indywidualizacja oferty pod kątem potrzeb osób starszych oraz zapewnienie możliwości współpracy z psychologiem i doradcą zawodowym;

Rekomenduję: tworzenie ścieżek późnej kariery zawodowej, dla pracowników 50+;

Rekomenduję: tworzenie zespołów pracowniczych w różnym wieku, które służyłyby międzypokoleniowej wymianie doświadczeń i budowaniu integracji międzypokoleniowej w firmie;

Rekomenduję: promowanie pracy osób starszych, 50+ jako elementu programów społecznej odpowiedzialności biznesu oraz etyczne postępowanie wobec pracowników 50+ poprzez eliminowanie fałszywych stereotypów dotyczących osób 50+;

Rekomenduję: wywieranie wpływu na organizacje pracodawców w celu stosowania lobbingu na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy;

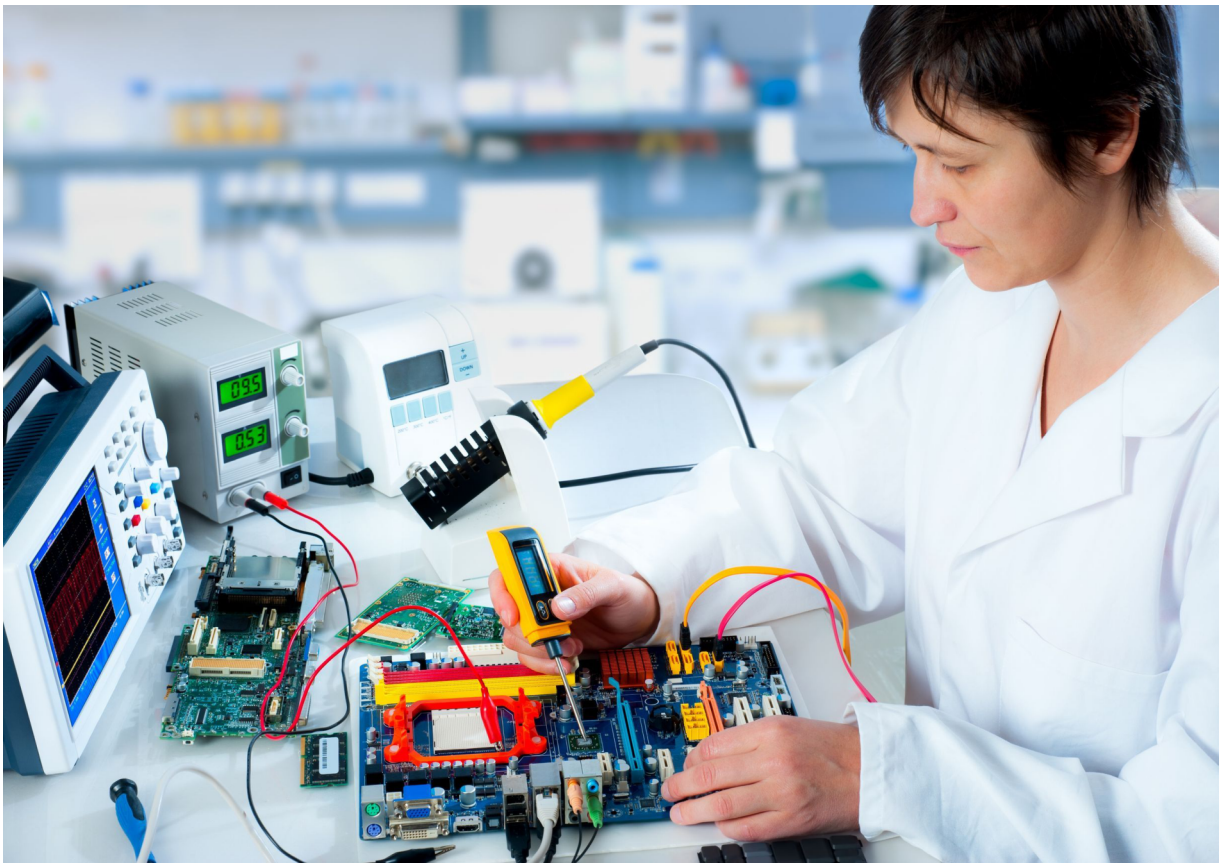
Rekomenduję: zrzeszanie się w organizacjach pracodawców, które zapewniają ochronę interesów przedsiębiorców na rynku pracy oraz celowość powołania i działania Sektorowej Rad ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym.





KOBIETY

W latach ostatnich, sytuacja kobiet na rynku pracy uległa płynnej zmianie. Jest to bardzo mocno związane z przemianami współczesnego rynku pracy. Zmieniło się nastawienie do pracy, która stałą się głównym i bardzo ważnym elementem życia współczesnego człowieka, w istotny sposób wpływając na jego status i pozycję w strukturze społecznej. Często jest ona narzędziem samorealizacji.
Mimo to kobiety – w odróżnieniu od mężczyzn – nadal jeszcze na swojej drodze zawodowej napotykają na szereg dodatkowych barier. Wspomnianym zmianom towarzyszy uelastycznienie rynku pracy. Propagowanie elastycznych form zatrudnienia, takich jak: praca na niepełny etat, samozatrudnienie oraz uelastycznienie miejsca pracy poprzez ruchomy czas pracy lub telepracę, jest szczególnie istotne z punktu widzenia kobiet, którym wciąż jeszcze w coraz większym stopniu przypada w udziale wypełnianie obowiązków rodzinnych oraz wychowawczo-opiekuńczych. Patrząc na przyszłości rynku pracy, w sytuacji starzenia się polskiego społeczeństwa, większa obecność na rynku aktywnych zawodowo kobiet jest niezwykle istotna. Wszystkie badania pokazują, że więcej dzieci rodzi się wówczas, gdy kobiety są aktywne zawodowo. Większa liczba urodzeń oraz efektywne wykorzystanie ekonomicznego potencjału kobiet to ważne kluczowe kwestie. Aby zatrzymać lub odwrócić negatywne trendy w zatrudnianiu i postawie wobec pracy zawodowej, należy poprawić klimat na rzecz pracujących kobiet. Dlatego niezbędne jest z jednej strony rozpoznanie barier, a z drugiej – uwarunkowań pozytywnie wpływających na zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy.



REKOMENDOWANE KIERUNKI ZMIAN

Kobiety

Rekomenduję: częstsze zatrudnianie kobiet na niepełny etat, umożliwienie im zdalnej pracy oraz wprowadzenie kwot płci w przedsiębiorstwach w branży motoryzacyjnej;

Rekomenduję: zainwestowanie w rozbudowę nowoczesnych żłobków i przedszkoli, szczególnie w miejscach pracy w branży motoryzacyjnej;

Rekomenduję: wsparcie urzędów pracy lub organizacji pozarządowych w zapewnieniu, finansowaniu kształcenia ustawicznego dla bezrobotnych kobiet w celu dopasowania ich kwalifikacji do lokalnego rynku pracy. Kształcenie to mogłoby skupiać się między innymi na przygotowywaniu kobiet do wykonywania deficytowych zawodów w branży motoryzacyjnej uznawanych za męskie, np. do zawodu kierowcy;

Rekomenduję: upowszechnianie przez instytucje zajmujące się rynkiem pracy, informacji na temat występujących w zawodowej sferze nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami;

Rekomenduję: zachęcanie kobiet przez pracodawców do podejmowania nauki i pracy w sektorze motoryzacyjnym: transporcie, gospodarce magazynowej i łączności;

Rekomenduję: organizowanie warsztatów uświadamiających pracodawcom, iż płeć kandydata na pracownika nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez niego pracy;

Rekomenduję: zachęcanie firm z branży motoryzacyjnej do wdrażania jasnych i przejrzystych procedur wynagradzania i przyznawania awansów, na tej samej zasadzie dla obu płci oraz promowanie dobrych praktyk wśród pracodawców;

Rekomenduję: zachęcanie kobiet po studiach wyższych do odbywania studiów podyplomowych na kierunkach uznawanych za typowo męskie w zawodach w branży motoryzacyjnej (podejmowanie studiów na kierunkach informatycznych i inżynierskich z sektora motoryzacyjnego). Bezrobotnym kobietom z wykształceniem wyższym należy proponować podejmowanie podyplomowych studiów informatycznych oraz oferować uczestnictwo w kursach informatycznych, które pozwolą uzyskać specjalistyczne certyfikaty;

Rekomenduję: organizowanie dla kobiet kursów przygotowujących do pracy w zawodach branży motoryzacyjnej, na które na rynku pracy istnieje obecnie duże zapotrzebowanie;

Rekomenduję: przeprowadzenie kampanii społecznej zachęcającej kobiety do podjęcia kształcenia w szkołach branżowych oraz w kształceniu ustawicznym tj. Kwalifikacyjnych Kursach Zawodowych;

Rekomenduję: stworzenie przez pracodawców większej dostępności elastycznych form zatrudnienia dla kobiet, na przykład: praca na odległość, praca przez internet, praca w domu itp. oraz podejmowanie działań umożliwiających uelastycznianie czasu pracy, co ułatwiałoby kobietom godzenie życia zawodowego i rodzinnego;

Rekomenduję: wspieranie przedsiębiorczości kobiecej dzięki dotacjom na rozpoczęcie działalności gospodarczej poprzez założenie własnej firmy;

Rekomenduję: aktywizację kobiet poprzez powiązanie wypłat różnego rodzaju zasiłków socjalnych z zatrudnieniem (gdy kobieta będzie pracowała dostanie dodatkowe wsparcie np.: na przedszkole, żłobek, itd.);

Rekomenduję: tworzenie programów, które pozwolą kobietom pogodzić życie rodzinne z zawodowym. Zapewnienie kobietom będącym na urlopie macierzyńskim ciągłego kontaktu z firmą. Działania te mogą przyjąć bardzo zróżnicowane formy, takie jak zapraszanie osób na urlopach macierzyńskich na spotkania integracyjne czy umożliwienie im udziału w organizowanych przez firmę szkoleniach. Zapewnienie kobietom powracającym do pracy po przerwie zatrudnienia na możliwie zbliżonych warunkach. Dbanie i niwelowanie różnic w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Branie pod uwagę kobiet w dostępie do stanowisk zarządczych;

Rekomenduję: podejmowanie prób zwiększania zatrudnienia kobiet na stanowiskach uważanych wcześniej za typowo męskie - oceniając ich kompetencje i umiejętności bez względu na płeć;

Rekomenduję: zaprzestanie wszelkiej dyskryminacji kobiet przy rekrutacji oraz eliminowanie jej przejawów w trakcie zatrudnienia, nie tylko ze strony pracodawcy, ale również innych pracowników;

Rekomenduję: współpracę z instytucjami rynku pracy w celu uruchomienia systemu działań na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet. Podejmowanie działań związanych z motywowaniem

oraz finansowaniem podnoszenia kierunkowych kwalifikacji zawodowych przez zatrudniane kobiety, zachęcanie ich nie tylko do uzupełniania kwalifikacji, ale nawet ich zmiany w sytuacji, gdy wymagać będzie tego firma;

Rekomenduję: eksponowanie informacji o kobietach przedsiębiorczych i ich inicjatywach zawodowych, a w szczególności o tych, które odniosły sukces w zawodach postrzeganych jako męskie. Może się to odbywać w formie kampanii informacyjnych w Internecie lub mediach tradycyjnych. Organizacją takich kampanii powinna się zająć Sektorowa Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym;

Rekomenduję: przeprowadzenie kampanii wizerunkowej szkolnictwa zawodowego, skierowanej przede wszystkim do kobiet (stworzenie strony internetowej, przygotowanie ulotek i plakatów oraz organizacja spotkań z uczniami szkół podstawowych). Organizacją takiej kampanii powinny się zająć Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Ośrodek Rozwoju Edukacji;

Rekomenduję: zmniejszenie liczby osób kształcących się w zawodach typowo kobiecych. Zapewnienie kobietom-uczennicom oraz absolwentkom wkraczającym na rynek pracy dostępu do informacji o poziomie zarobków w zawodach deficytowych, co mogłoby je zachęcić do kształcenia się w tym zakresie.

Według najnowszych danych[5] współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (w wieku produkcyjnym) to w 2017 roku wynosił on 28,9 proc. Z proc. kolei wskaźnik zatrudnienia wyniósł 26,3 proc., a stopa bezrobocia – 9,3 proc. Dla osób z niepełnosprawnością, praca zawodowa jest nie tylko źródłem dochodów, ale również formą terapii i rehabilitacji zawodowej. Sytuacja osób niepełnosprawnych pracujących jest coraz lepsza, ale nie idealna – aktywna zawodowo pozostaje zaledwie co szósta osoba niepełnosprawna w wieku 16 lat i więcej (co w dużej mierze jest rezultatem nadreprezentacji starszych roczników w tej grupie) oraz co trzecia osoba niepełnosprawna w wieku produkcyjnym. Podstawowe różnice między aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych i sprawnych pozostają znaczące. W roku 2017 współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym (w ujęciu GUS, tj. 18-59 dla kobiet oraz 18-64 dla mężczyzn) wynosił 79,8 proc., wskaźnik zatrudnienia 75,9 proc. a stopa bezrobocia 4,9 proc. instrumentach wsparcia, które wspomagać mają zatrudnienie osób niepełnosprawnych, a które funkcjonują na gruncie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Głównym ich celem jest szczególnie wyrównanie szans oraz umożliwienie osobom niepełnosprawnym znalezienia trwałego i satysfakcjonującego zatrudnienia a więc przeciwdziałanie dyskryminacji tych osób na rynku pracy. Narzędzia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych dzielą się na adresowane bezpośrednio do tych osób jak i do pracodawców i przedsiębiorców zatrudniających (bądź zainteresowanych) ich zatrudnieniem.

[5] https://www.gov.pl/web/rodzina/niepelnosprawni-na-rynku-pracy

W pierwszym przypadku mówimy m.in. o możliwości podjęcia szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac interwencyjnych, studiów podyplomowych, szkoleń na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, bonu na zasiedlenie, bonu stażowego, bonu szkoleniowego.

Osoby niepełnosprawne, które zainteresowane są założeniem własnej firmy (lub prowadzący już działalność gospodarczą mogą skorzystać ze wsparcia w postaci jednorazowych środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, dofinansowanie (do 50 proc.) oprocentowania bankowego kredytu zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, czy refundacji składek na ubezpieczenia społeczne dla osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą lub rolniczą. To dzięki pracy, niepełnosprawna osoba staje się bardziej niezależna, jej poczucie własnej wartości wzrasta, a kontakty z innymi ludźmi stają się częstsze i lepsze. Dlatego ważne jest wspieranie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Trend ten można tłumaczyć mniejszą elastycznością osób niepełnosprawnych w stosunku do zmieniającego się rynku pracy, ale także stawianymi barierami ze strony pracodawców. Wszystkie aktywizacyjne programy dla osób bezrobotnych często są skierowane również do osób niepełnosprawnych, zapewniając im udział w szkoleniach, kursach, czy stażach na równych prawach z pozostałymi uczestnikami.

W kontekście oczekiwanego starzenia się społeczeństwa kluczowe jest stworzenie: nowego modelu opieki nad osobami niesamodzielnymi, który będzie je wspierał poprzez upowszechnienie opiekunów rodzinnych oraz zapewniał odpowiednią podaż oraz jakość usług pielęgnacyjno-opiekuńczych. Decydujące znaczenie będą mieć tu te działania, które zmierzają do uszczelnienia i poprawy efektywności obecnie istniejącego systemu, między innymi poprzez jednoznaczne zdefiniowanie niesamodzielności.



REKOMENDOWANE KIERUNKI ZMIAN

Opiekunowie osób zależnych:

Rekomenduję: zmiany w systemie świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego, w kierunku poprawy jego efektywności, tak aby zwiększyć wsparcie dla osób wykluczonych społecznie, w oparciu o m.in. o zweryfikowanie wymogów oraz warunków na jakich przyznawane są poszczególne świadczenia;

Rekomenduję: rozwój systemu usług adresowanych do osób niesamodzielnych i ich rodzin, w tym rozwój opieki długoterminowej;

Rekomenduję: kształcenie i doskonalenia zawodowe profesjonalistów zajmujących się opieką na osobami w wieku podeszłym (będących wsparciem dla rodzin sprawujących opiekę nad osobą niesamodzielną i umożliwiających powrót członków rodzin do aktywności zawodowej);

Rekomenduję: planowanie działań mających na celu rozwijanie instytucjonalnych form wsparcia opieki nad osobami starszymi i niesamodzielnymi (rozwijanie np. sieci wypożyczalni sprzętu pielęgnacyjnego i wspomagającego kompensowanie utraconej sprawności poprzez wykorzystanie nowoczesnych technologii). Wskazane działania przyczynią się do poprawy jakości życia osób starszych i przewlekle chorych oraz wpłyną pozytywnie na wzrost ich samodzielności przy wypełnianiu czynności dnia codziennego.

Osoby niepełnosprawne:

Rekomenduję: rozbudowę narzędzi zapewniających osobom wykluczonym dostęp do usług publicznych pozwalających na powrót na rynek pracy;

Rekomenduję: powszechność dostępu do usług publicznych oraz aktywności zawodowej na otwartym rynku pracy dla osób niepełnosprawnych;

Rekomenduję: rozwój aktywnych, w tym innowacyjnych, form pomocy osobom zagrożonym lub wykluczonym społecznie (w tym: innowacji społecznych w sferze integracji oraz ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej);

Rekomenduję: wsparcie dla osób niepełnosprawnych i ich otoczenia, w sferze psychologicznej i zawodowej;

Rekomenduję: zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy szczególnie w sektorze motoryzacyjnym;

Rekomenduję: zmianę rozwiązań prawnych odnośnie funkcjonowania zatrudnienia wspomaganego. Większe wsparcie powinno być kierowane na działania aktywizujące pracowników z niepełnosprawnościami, a nie na wspieranie ich pracodawców. Zmiany legislacyjne powinny umożliwić dostęp do wsparcia przy szkoleniach, zmianie pracy, a także dla osób niezarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy;

Rekomenduję: zwiększenie ilości szkoleń, działań podnoszących świadomość pracodawców w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami podnoszących wiedzę i świadomość wśród pracodawców, lekarzy medycyny pracy oraz pracowników pełnosprawnych na temat możliwości podejmowania zatrudnienia osób z różnymi niepełnosprawnościami;

Rekomenduję: zwiększenie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na stanowiskach zgodnych z ich kompetencjami i kwalifikacjami w sektorze motoryzacyjnym;

Rekomenduję: stworzenie programów promujących zatrudnienie na otwartym rynku pracy poprzez intensyfikację działań edukacyjnych skierowanych do pracodawców w branży motoryzacyjnej.

Opracował na zlecenie Katowickiej SSE S.A:

Artur Kowalski - wieloletni dyrektor, nauczyciel kształcenia zawodowego, ekspert MEN, autor podstaw programowych i programów nauczania, redaktor naczelny portalu www.ksztalcenie-zawodowe.pl

Projekt pn. „Sektorowa Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)" realizowany jest w ramach umowy nr POWR 02.12.00-00-SR01/17-00 zawartej pomiędzy Polską Izbą Motoryzacji a Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości dnia 01.03.2018 r., w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Okres realizacji projektu: 1 lutego 2018 r. - 30 czerwca 2023 r.

Projekt realizowany w partnerstwie: • Polska Izba Motoryzacji (PIM) – Lider • Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. (KSSE) – Partner • Związek Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych (ZPMiAP) – Partner

Obszar realizacji projektu: cała Polska

Wartość projektu: 2 799 722,38 PLN

Głównym celem projektu jest wypracowanie rozwiązań i dopasowanie systemu kształcenia do zapotrzebowania sektora – angażując środowisko biznesu, edukacji oraz administracji, bazując jednocześnie na doświadczeniach tych środowisk, wynikach badań i pozyskanych informacjach zwrotnych.

Wypracowanie powyższych rozwiązań dla sektora nastąpi poprzez powołanie Rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności).

Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności) stanowi ogólnopolską platformę wy-miany doświadczeń pomiędzy sferą edukacji formalnej i poza formalnej a przedsiębiorcami. Rada buduje partnerstwa przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy, co pozwala na dostarczenie wiarygodnych danych o potrzebach kwalifikacji w sektorze. Zdiagnozowane potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe w sektorze, wpłyną na wzrost skuteczności działań z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

W ramach projektu odbiorcami wsparcia są przedsiębiorcy z branży motoryzacyjnej (z uwzględnieniem elektromobilności) w szczególności reprezentujący grupę PKD:

C.29 - produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, z wyłączeniem motocykli;

G.45 - handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi, naprawa pojazdów samochodowych; inne rodzaje działalności związane z produkcją, handlem, dystrybucją oraz naprawą pojazdów samochodowych i motocykli; z uwzględnieniem obszaru elektromobilności określonego **PKD 27.11, 27.12, 27.20, 27.90** oraz e-busów i samochodów elektrycznych).

PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Motoryzacja i Elektromobilność

http://radasektorowa-motoryzacja.pl/

Lider projektu

PIM
POLSKA IZBA MOTORYZACJI

Partner projektu

KSSE
Katowicka
Specjalna Strefa
Ekonomiczna

Partner projektu

ZWIĄZEK PRACODAWCÓW
MOTORYZACJI I ARTYKUŁÓW
PRZEMYSŁOWYCH

Projekt POWR.02.12.00-00-SR01/17 współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita
Polska

PARP
Grupa PFR

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny