

GIPH

Zamierzenia na dwa lata

Uczestniczenie w procesach legislacyjnych, promocja członków Izby, współpraca z zagranicą oraz działalność informacyjna i szkoleniowa – to cztery obszary aktywności, w których Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa zamierza funkcjonować w ciągu najbliższych dwóch lat.

W poniedziałek, w sali konferencyjnej katowickiego hotelu Qubus, odbyło się XXI Zwyczajne Sprawozdawczo-Wyborcze Walne Zgromadzenie Przedstawicieli Członków GIPH. Podczas obrad przyjęto sprawozdanie z działalności Izby w ostatnim roku, wybrano nowych członków Rady GIPH oraz nakreślono kierunki działania na najbliższą przyszłość.

– Nasza merytoryczna działalność przynosi chyba efekty i jest pozytywnie postrzegana przez naszych członków. Zajmujemy się konkretnymi sprawami, bardziej przypominamy agencję consultingowo-doradczą niż typową organizację społeczną – powiedział Janusz Olszowski, prezes Izby.

Wśród najważniejszych przedsięwzięć podejmowanych przez GIPH w ciągu ostatniego roku było opiniowanie założeń „Polityki energetycznej Polski do 2030 roku”, uczestniczenie w pracach legislacyjnych nad nowym Prawem geologicznym i górniczym oraz zwrócenie uwagi na problem opodatkowania podziemnych wyrobisk górniczych. Górnicza-Izba Przemysłowo-Handlowa skupia obecnie 53 podmioty, zatrudniające ogółem 126 598 osób. **Az**

Dobry fachowiec po pięćdziesiątce potrzebny

JERZY CHROMIK
jchromik@gornicza.com.pl

Górnicy odchodzą na emeryturę po 25 latach pracy pod ziemią jako młodzi mężczyźni. Daniel Binda, kierownik Projektu „Aktywni 50+” uważa, że ich kompetencje i doświadczenie można by wykorzystać dłużej.

– Pracownicy po pięćdziesiątce na ogół widzą sami siebie w złym lustrze. Popadają w kompleksy wobec ludzi młodej generacji, którzy w swoich CV dla pracodawcy eksponują imponującą listę plusów. Epatują w nich – częstokroć rozdętymi – informacjami o swojej wiedzy, kompetencjach, znajomości języków obcych i biegłości w posługiwaniu się narzędziami informatycznymi. Samoocena pięćdziesięciolatków jest natomiast bardziej wyważona i sprawiedliwa – stwierdza, w oparciu o przeprowadzone badania, prof. Katarzyna Popiołek z Uniwersytetu Śląskiego.

O tych kontrastach w atutach młodej i starszej generacji pracowników prof. Katarzyna Popiołek mówiła podczas konferencji „Aktywni 50+”, która w środę, 17 bm. odbyła się w Katowicach. Zorganizowała ją L. GRANT HR Consulting, firma specjalizująca się w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Spotkanie, w którym uczestniczyło przeszło 100 reprezentantów samorządów lokalnych, urzędów pracy, instytucji pomocy społecznej, przedsiębiorców i doradców zawodowych, wpisuje się w Akcję Promocyjno-Informacyjną „Aktywni 50+”. W ramach Europejskiego Funduszu Społecznego projekt ten jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej.

Atutami starszych pracowników są m.in.: doświadczenie, odpowiedzialność, lojalność i wysoki poziom identyfikacji z firmą oraz rozwinięty repertuar sposobów radzenia sobie ze stresem.

Sami pracodawcy cenią w starszych pracownikach to, że są nadzwyczaj pomocni w adaptacji młodszych zatrudnionych, że stanowią swoisty bufor, studzący piekło młodych wilczków i sprzyjają konsolidacji zespołów.

Ale zawodowa pozycja grupy „50+” nie jest najlepsza. Na śląskim rynku pracy zajęcia wygląda prawie 34 tys. osób po pięćdzie-

siątce, tj. 22 proc. ogółu bezrobotnych.

– Wraz z rosnącym wiekiem maleją możliwości znalezienia pracy. Tym bardziej, że w grupie wyglądających zajęcia ludzi po pięćdziesiątce dominują osoby z niskim wykształceniem lub w ogóle bez jakiegokolwiek przygotowania. Aż 32,4 proc. bezrobotnych z grupy „50+” legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym, a prawie 40 proc. – podstawowym – informowała Grażyna Walasz, kierownik Wydziału Programów Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach.

Dodała, że należy przeciwstawić się stereotypowemu i głęboko krzywdzącemu postrzeganiu pięćdziesięciolatków jako „produktów PRL-u”, zatem ludzi nieprzystosowanych do gospodarki rynkowej i mało aktywnych frustratów wy czekujących tylko opieki.

Możliwości, jakie dla grupy „50+” noszą unijne programy wspierania aktywności zawodowej, zarysowała Iwona Czaplikowska, zastępca dyrektora Zespołu ds. Doradztwa i Informacji w Górnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego. Obejmują one m.in. instrumenty edukacyjne, doradcze i aktywizujące.

Praca nie jest dopustem bożym

Trzy pytania do | DANIELA BINDY, kierownika Projektu „Aktywni 50+”

Kto jest adresatem akcji promocyjno-informacyjnej „Aktywni 50+”?

Są trzy grupy takich adresatów. Po pierwsze, czynni zawodowo pracownicy z województwa śląskiego, którzy znaleźli się w grupie wiekowej po pięćdziesiątce. Po drugie, pięćdziesięciolatkowie, którzy mają własne przedsiębiorstwa i rezultatami swojej działalności mogą pokazać innym, jak sobie radzą. I po trzecie, pracodawcy, którzy sprzyjają kontynuacji aktywności zawodowej swoich pracowników powyżej 50 roku życia. Projekt „Aktywni 50+” jest rozwinięciem wielkiego mówienia o tym, że pięćdziesięciolatkowie nie są balastem i powinni pozostawać zawodowo czynni.

W górnictwie – myślę o pracownikach dołowych – na emeryturę



FOT. JERZY CHROMIK

odchodzi się na ogół już po czterdzieście. Słusznie?

To nie jest do końca dobra sytuacja. Myślę, że jest problematyczna społecznie, ale też trudna psychicznie dla samego pracownika.

Ale młody emeryt powie na to: 25 lat dołu – i dość. Jestem starym człowiekiem.

Górnictwo istnieje też w innych krajach i nie wszędzie tak jest. Prawdą jest, że u nas istnieje model: jestem dobrym górnikiem, pracuję w przodku, zaliczyłem 25 lat dołu i jestem zmęczonym człowiekiem. Ale czy pracę należy traktować jako swoisty dopust Boży, jako karę? Nie. Można więc spojrzeć inaczej: pracuję w górnictwie 30–40 lat, w tym pierwszych 15–20 pod ziemią. Przecież kopalnia jest wielkim przedsiębiorstwem, w którym potrzebni są ludzie różnych specjalności z cennym doświadczeniem. Byłbym więc zwolennikiem modelu: kończę pracę na dole, ale jest to początek odmiennej aktywności. I znam bardzo wielu górników, którzy odnajdują się w takich nowych rolach i fantastycznie sobie radzą.