

W 2011 r. w ramach zwolnień grupowych straciło w Polsce pracę 35 tysięcy osób. Rok później - już 41 tysięcy. W ciągu zaledwie trzech miesięcy 2013 r. masowe zwolnienia objęły aż 12,3 tysiąca pracowników (GUS, 2013). Praca jest podstawowym źródłem dochodów gospodarstw domowych. Sytuacja powstała zaraz po utracie pracy jest bardzo trudna. Szok jaki przeżywa się, kiedy nagle tracimy źródło dochodów jest bardzo silny zwłaszcza jeśli nie mamy żadnego zabezpieczenia przed bezrobociem. Początkowy szok po zwolnieniu szybko może się przerodzić w rozpacz i panikę, by w końcu zaowocować zubożeniem i rezygnacją. Należy bowiem pamiętać, że utrata pracy to nie tylko kłopoty finansowe, ale również moralne i psychiczne.

Kryzys i związany z tym niedobór miejsc pracy zmienił priorytety polskich pracowników. Pracujący, od wysokiej pensji, która jeszcze dwa lata temu była najważniejszym kryterium wyboru pracy, bardziej cenią stabilną sytuację firmy i bezpieczeństwo zatrudnienia. Prawie połowa boi się utraty pracy. Zmiana perspektywy jest radykalna: nikt na nikogo nie czeka, jak to bywało dawniej, a zaspokojenie potrzeb zgłoszonych przez pracodawcę musi nastąpić w najkrótszym możliwym czasie. Ta zmiana w podejściu do pracy powoduje, że dla wielu osób praca staje się priorytetem. Coraz więcej czasu i wysiłku należy przeznaczyć nie tylko na świadczenie pracy, ale na jej pozyskanie i utrzymanie. Wymaga to większego zaangażowania w zarządzanie własną karierą zawodową. Gdzieś z boku pozostają takie kwestie jak: jakość pracy, forma zatrudnienia, godziwe wynagrodzenie, czy też w końcu - praca odpowiadająca naszym kwalifikacjom.

W latach 2010-2012 pracodawcy poszukiwali przede wszystkim trzech kategorii pracowników - robotników wykwalifikowanych (szczególnie budowlanych), sprzedawców oraz specjalistów (ds. nauczania i wychowania, ekonomii i zarządzania oraz inżynierów różnych kategorii). Prawie 40% polskich pracodawców sygnalizuje że ma kłopot ze znalezieniem fachowców do pracy. Pracodawcy koncentrują się na określonym zestawie cech, które stanowią dla nich trzon oceny przydatności kandydatów do pracy. Są to głównie: doświadczenie zawodowe, umiejętności i sprofilowane wykształcenie oraz pracowitość, zaangażowanie, samodzielność. Natomiast pracodawcy, jeśli już dostrzegają jakieś bariery w zatrudnianiu osób w wieku 50+, to stosunkowo najczęściej wskazują na gorsze przygotowanie osób w tym wieku do wykonywania pracy w porównaniu do pozostałych pracowników. Porównując rynki pracy sprzed kilkunastu lat i obecny (w kontekście zapotrzebowania na określone zawody) można stwierdzić, że niektóre zawody znikają z rynku, natomiast rośnie zapotrzebowanie na inne, zupełnie nowe zawody lub coraz lepszych specjalistów.

Osoby powyżej 50 roku życia uznane są za osoby będące w szczególnej sytuacji na

rynku pracy. Polska należy do krajów, które w najniższym stopniu wykorzystują na rynku pracy potencjał osób po 50-tym roku życia. Ponad połowa osób w wieku przedemerytalnym pozostaje poza rynkiem pracy, uzyskując dochody zazwyczaj z systemu zabezpieczenia społecznego (wcześniejsze emerytury, renty, świadczenia i zasiłki przedemerytalne oraz świadczenia z pomocy społecznej). Pozytywnym natomiast jest fakt, że osoby pracujące mają większą motywację do działania, często lubią swój zawód. Są doskonałym uzupełnieniem zespołów, w których pełnią często rolę mentorów dla młodszych kolegów.

Może więc warto spojrzeć na pracę z odwróconej perspektywy i pomyśleć, że utrata pracy może być wydarzeniem korzystnym. Może okazać się szansą na nowe życie, okazją do rozwoju, motywacją do skutecznego zmagania się z trudnym wydarzeniem.

Kluczem do zdobycia dobrej pracy jest na pewno edukacja. Jeśli chcemy mieć dobrze płatną pracę, musimy być wykształceni, posiadać zawód i kwalifikacje. Brak bowiem kwalifikacji zwiększa ryzyko bezrobocia, wpływa na okres trwania bezrobocia i zwiększa ryzyko powrotu do stanu bezrobocia. Osoby z niższymi kwalifikacjami doświadczają większych trudności na rynku pracy. Zdarza się również, że wiele osób już pracujących nie chce się przekwalifikować, nauczyć czegoś nowego, bardziej przydatnego w pracy. Należy zdać sobie sprawę z tego, że powinno się kształcić przez całe życie, a podnoszenie kwalifikacji zawodowych czy nabywanie nowych umiejętności stało się w wielu zawodach po prostu codziennością. Zmiany technologiczne zmuszają osoby 50+ do aktualizowania swoich umiejętności. Wykształcenie staje się zasobem, który musi być rozwijany przez całe życie zawodowe. Sukces na rynku pracy coraz bardziej zależy od umiejętności samokształcenia się i ciągłego zdobywania nowych kompetencji, a pojęcie kariery w jednym zawodzie i u jednego pracodawcy powoli przechodzi do historii. Niezwykle ważne jest samokształcenie, które jest samodzielną pracą nad sobą w zdobywaniu lub pogłębianiu wiedzy.

Na poziomie deklaracyjnym pracodawcy dostrzegają mniej barier w zatrudnianiu osób starszych niż one same