

«Обучение и трудоустройство поколения 55+»

12 ноября 2019 года при поддержке Департамента труда и занятости населения Тюменской области, Союза «Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов «Тюменский облсовпроф» и АНО ТО «НИИ БЖД» состоялся круглый стол на данную тему



В заседании круглого стола приняли участие представители работодателей г. Тюмени и юга Тюменской области: образовательные учреждения дополнительного образования, медицинские учреждения, государственные структуры, производственные организации. Спикером круглого стола выступил руководитель рабочей группы по безопасности труда и жизнедеятельности Общественной палаты Тюменской области, Вице-президент ВОСОТ **Федор Иванович Попов**.

Участники обсуждали актуальную проблему - положение на современном рынке труда граждан поколения 55+, в том числе в связи с повышением пенсионного возраста. Были рассмотрены вопросы эффективного использования инструментов трудоустройства предпенсионеров и пенсионеров, развития системы наставничества, управления профессиональными рисками, а также организации обучения граждан предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

Начальник управления занятости Департамента труда и занятости населения Тюменской области **Ирина Ивановна Ведрова** рассказала о реализации с 2019 года национального проекта «Демография» в части обучения работников предпенсионного возраста, об алгоритме получения образования, как работающего населения, так и находящегося в поиске работы граждан. Совместно с Департаментом информатизации разработаны модули по цифровому обучению предпенсионеров, которые может использовать работодатель. Вносятся

изменения в федеральное законодательство, чтобы с 2020 года обучение проходили не только 55+, но и 50+, а так же пенсионеры.

Председатель Тюменского областного общественного Движения «Демография поколений», член Общественной палаты Российской Федерации **Светлана Борисовна Ярославова** рассказала о проекте «Серебряные трудолюбивые», в рамках которого проводится адаптация поколения 55+ к трудовым отношениям в новых экономических условиях. В настоящий момент пенсионеры составляют 26,4% населения, из них примерно половина работающих пенсионеров. Важный аспект – психологическое сопровождение предпенсионеров и пенсионеров для решения вопросов самоопределения в поиске подходящей работы. Структура личности должна оставаться «радужной», многогранной. Однако в настоящий момент на рынке труда для решения данного вопроса нет подходящих инструментов, но есть конкуренция с молодым поколением, которое предпочитают работодатели.

Светлана Борисовна предложила создать в Центре занятости отдел, специализирующийся на трудоустройстве «серебряных трудолюбивых» с учетом психологических особенностей, искать новые сферы деятельности, более подходящие по возрасту. Необходимо также проводить специальные Ярмарки вакансий для предпенсионеров и пенсионеров, желающих работать, создать сайт-портал, на котором каждый мог бы зарегистрироваться и найти вакансии, не выходя из дома.



Особенность современного рынка труда в том, что параллельно с официальными вакансиями, которым и занимается Центр занятости, существует еще один огромный рынок труда, где работодателями выступают сами граждане, ищущие рабочие руки для удовлетворения своих потребностей. И этот рынок до сих пор по факту остается нелегальным. Легализация самозанятости – путь к решению проблемы трудоустройства поколения 55+.

Еще одна сложность для старшего поколения - информационные технологии, которыми многие не владеет, теряя конкурентоспособность на современном рынке труда.

Главный специалист Общественной палаты Тюменской области **Александр Викторович Кузьмин** представил проект «Школа трудоустройства» для обучения предпенсионеров: как предложить себя на рынке труда, как правильно себя подать при собеседовании, как правильно составить резюме, провести деловую беседу, побороть стереотипы работодателя. Он также предложил альтернативные курсы в рамках реализации проекта «Гражданская академия» для этой категории населения.

Начальник учебного центра АНО ТО «НИИ БЖД» **Елена Николаевна Козлова** напомнила о важности привлечения старшего поколения к развитию системы наставничества в организациях, которое поможет компании стабилизировать численность коллектива, через снижение текучести кадров, формирует команду высококвалифицированных и лояльных сотрудников. Учебный центр дополнительного профессионального образования АНО ТО «НИИ БЖД» приглашает на обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Развитие наставничества в организации» с дополнительными модулями «Продажи как искусство» и «Финансовая грамотность».



Первый заместитель генерального директора АНО ТО «НИИ БЖД» **Татьяна Васильевна Мусатова** раскрыла тему оценки и управления профессиональными рисками на предприятии, целью которых является обеспечение безопасности и сохранение здоровья работника в процессе трудовой деятельности. Предприятия получают преимущества за счет снижения всех видов потерь (человеческих, финансовых, репутационных), связанных с наступлением несчастных случаев, аварий, и получают дополнительный инструмент для обеспечения устойчивого развития. Работники, которые понимают и чувствуют ответственность

работодателя за их безопасность и здоровье, трудятся с большей отдачей, а их вовлеченность в процедуры управления организацией является бесценным ресурсом для непрерывного улучшения производственных процессов. В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан проводить оценку профессиональных рисков, для этого рекомендуется в комиссию включать наиболее опытных специалистов 55+, в том числе по результатам проведенного обучения.

Главный технический инспектор труда Союза «ТМООП «Тюменский облсовпроф» **Виктор Сергеевич Залуцкий** сообщил, что профсоюзам отводится важная роль в охране труда. Уровень профессионального риска напрямую зависит от вероятности возможных проявлений опасности, соблюдения требований охраны труда, и не может быть постоянной величиной во времени, т.к. зависит от многих производственных факторов. Профессиональными рисками необходимо постоянно управлять. Одним из элементов СУОТ является комитет (комиссия) по охране труда. Комитет (комиссия) в своей работе обязательно содействует участию работников и их представителей в управлении охраной труда. Для этого законодательно за профсоюзами закреплён институт уполномоченных по охране труда, на которых лежит особая роль, т.к. они ближе всего к рабочему месту и у них больше возможности влиять (предупреждать) возникающие профессиональные риски.

По итогам круглого стола участники сделали выводы:

В настоящее время у граждан поколения 55 + отсутствует реальная возможность конкурировать с молодыми специалистами. При этом, в ближайшее время на рынке труда, по прогнозам специалистов, будет ощущаться острая нехватка квалифицированных кадров. Электрики, сантехники, строители будут очень востребованы.

Среди серебряных трудолюбивых могут быть специалисты, которых можно обучить в части формирования корпуса наставников и специалистов по оценке профессиональных рисков.

Департамент труда и занятости должен рассмотреть возможность обучения по данным компетенциям. К указанной работе следует привлекать Центры занятости населения. Акцент следует делать на обучении с последующим гарантированным трудоустройством.

В перспективе создание при содействии органов службы занятости населения специализированного сайта-портала по серебряным трудолюбивым поможет людям предложить себя и найти вакансии.

Кроме того, нужен обучающий центр, понимающий по каким направлениям нужно обучать граждан соответствующей возрастной группы.

Пресс-служба ОПТО