

DYLEMATY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ SENIORÓW

- WYNIKI TARGOWISKA POMYSŁÓW NA SENIORALNY RYNEK PRACY



Warszawa, 2026



Program dofinansowano w ramach rządowego programu wieloletniego na rzecz Osób Starszych „Aktywni Seniorzy - ASY” na lata 2026–2030, edycja 2026



NOWE KARIERY ZAWODOWE NA EMERYTURZE



1. Mały biznes bez rejestracji firmy - czyli działalność nierejestrowana.

To idealne rozwiązanie dla chcącego dorobić sobie seniora.

Osoby prowadzące samodzielną, dorywczą działalność gospodarczą w niewielkich rozmiarach, chcące być w zgodzie z przepisami podatkowymi mogą prowadzić **t.zw. działalność nierejestrowaną**.

Jak sama nazwa mówi, nie wymaga ona rejestracji jak np. jednoosobowa działalność gospodarcza, a jedynie prostej ewidencji i opłacenia podatków na ogólnych zasadach.

Możliwość wystawienia przez usługodawcę dokumentu finansowo - księgowego (rachunku, faktury) pozwalającego na zapłatę i przyjęcie jej do kosztów uzyskania przychodu otwiera w firmach rynek usług świadczonych przez osoby fizyczne.

Senior podejmujący działalność nierejestrowaną może zatem uzyskać stałe zlecenia od przedsiębiorcy oraz świadczyć usługi osobom fizycznym.

Graniczna kwota miesięcznego dochodu z działalności nierejestrowanej, wynosząca obecnie ok. 3,6 tys. zł, jak wynika z badań, jest w pełni satysfakcjonująca dla dorywczego zatrudnienia.

Na początek omawiamy krok po kroku warunki rozpoczęcia, prowadzenia, a także definicję działalności gospodarczej wraz z charakterystyką działalności nierejestrowanej.

Czym jest działalność gospodarcza?

Definicję działalności gospodarczej zawiera art. 3 ustawy Prawo przedsiębiorców (dalej p.p.), który określa ją, jako działalność zarobkową, wykonywaną we własnym imieniu i w sposób ciągły.

Ustawa definiuje także pojęcie przedsiębiorcy, którym jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna, niebędąca osobą prawną, któ-

rej odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą (art. 4 ust. 1 p.p.).

Przedsiębiorcami są również wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej (art. 4 ust. 2 p.p.).

Prawo przedsiębiorców określa również warunki **do prowadzenia działalności nierejestrowanej**, zwanej również nieewidencjonowaną, która to działalność gospodarcza **może być prowadzona bez konieczności rejestracji firmy, a także spełnienia innych wymagań uregulowanych przepisami prawa**.

W art. 5 ust. 1 p.p. wskazano wymogi, które pozwalają w sposób jednoznaczny zakwalifikować daną działalność gospodarczą, jako działalność nierejestrowaną.

Nie stanowi działalności gospodarczej osoby fizycznej, działalność, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu kwoty 75% minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r., o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej.

Warunki prowadzenia działalności nierejestrowanej obejmują ograniczenia:

- limit przychodów – przychody z działalności nierejestrowanej nie mogą przekroczyć w żadnym miesiącu kwoty 75% ustawowego minimalnego wynagrodzenia,

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 stycznia 2026 r. wynosi 4806,0 zł brutto, w związku z czym limit przychodu miesięcznego dla działalności nierejestrowanej wynosi 3604,50 zł miesięcznie.

Najniższe wynagrodzenie korygowane jest co pół roku, tak więc należy śledzić komunikaty GUS w tej sprawie i dostosowywać miesięczny limit przycho-

dów w każdym półroczu do ogłoszonej wielkości minimalnego wynagrodzenia.

Ograniczeniem w prowadzeniu tej formy zarobkowania jest:

- osoba prowadząca działalność nieewidencjonowaną **nie mogła wcześniej, w ciągu ostatnich 60 miesięcy, prowadzić zarejestrowanej działalności gospodarczej,**
- działalność nierejestrowana może być prowadzona wyłącznie **samodzielnie i na własny rachunek,** co w konsekwencji wyłącza możliwość zatrudnienia pracowników.

W przypadku naruszenia w/w ograniczeń przedsiębiorca ma wówczas obowiązek złożenia wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności, w terminie 7 dni, licząc od dnia w którym nastąpiło przekroczenie przychodów z działalności nieewidencjonowanej (art. 5 ust. 4 p.p.).

W przypadku, kiedy osoba prowadząca działalność nieewidencjonowaną, złoży wniosek o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, działalność ta w dniu wskazanym we wniosku staje się działalnością gospodarczą zarejestrowaną (art. 5 ust. 2 p.p.).

Również w sytuacji, kiedy przedsiębiorca przekroczy limit przychodów, określony w art. 5 ust 1 p.p., to również jego działalność staje się działalnością gospodarczą zarejestrowaną, począwszy od dnia w którym nastąpiło przekroczenie wspomnianego limitu przychodów

Ustawodawca określił także przypadki, w których działalności nierejestrowanej **prowadzić nie wolno,** a mianowicie w przypadku działalności:

- prowadzonej w ramach spółki cywilnej (art. 5 ust. 5 p.p.),
- podlegającej reglamentacji, której prowadzenie wymaga uzyskania **koncesji,** zezwolenia albo wpisu do rejestru działalności regulowanej (art. 44 ust. 3 p.p.).

Działalność nierejestrowana podlega opodatkowaniu

Warto zaznaczyć, że przychody osiągnięte z działalności nierejestrowanej, stanowią przychody z innych źródeł (art. 20 ust. 1ba ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – dalej u.p.d.o.f.).

W konsekwencji przychody z tytułu działalności nierejestrowanej podlegają opodatkowaniu według skali podatkowej (art. 27 ust. 1 u.p.d.o.f.), która to określa podatek osoby osiągającej dochód **do 120.000,00 PLN rocznie, na 12% uzyskanego dochodu.**

Podatek ten (12% rocznego dochodu) jest pomniejszony o kwotę 3.600,00 PLN, którą to przedkłada minister właściwy do spraw finansów publicznych Radzie Ministrów, w terminie do dnia 15 września danego roku (art. 27 ust. 1d u.p.d.o.f.).

Osoba prowadząca działalność nierejestrowaną ma jednak obowiązek jako podatnik składać corocznie zeznanie podatkowe o wysokości osiągniętego dochodu w danym roku podatkowym (art. 45 ust. 1 u.p.d.o.f.).

Podatek VAT

Podmioty prowadzące działalność nierejestrowaną, w przypadku, gdy wartość sprzedaży nie przekroczyła łącznie w poprzednim roku podatkowym kwoty **200.000,00 PLN,** są zwolnione od podatku od towarów i usług, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2004 r., o podatku od towarów i usług (dalej – u.p.t.u.).

Wyjątkiem jest jednak art. 113 ust. 13 u.p.t.u., który wskazuje na obowiązek prowadzenia rejestrów podatku od towarów i usług, jak również składania deklaracji od tego podatku, mimo, iż łączna wartość sprzedaży w poprzednim roku podatkowym nie przekroczyła kwoty 200.000,00 PLN.

Co do zasady jednak, z uwagi fakt, że limit przychodów z działalności nierejestrowanej nie może przekroczyć w żadnym miesiącu kwoty 75% ustawowego minimalnego wynagrodzenia, poza ustawowymi wyjątkami, **osoba prowadząca taką działalność jest zwolniona z podatku od towarów i usług.**

Ta sama ustawa (u.p.t.u.) zwalniając sprzedaż od podatku od towaru i usług, wprowadza obowiązek

Podsumowanie

prowadzenia ewidencji sprzedaży za dany dzień, nie później jednak niż przed dokonaniem sprzedaży w dniu następnym (art. 109 ust. 1 u.p.t.u.).

Mimo korzystnych regulacji, osoby prowadzące działalność nierejestrowaną podlegają obowiązkowi udokumentowania sprzedaży poprzez wystawienie rachunku potwierdzającego dokonanie sprzedaży lub wykonanie usługi, w przypadku, gdy z odrębnych przepisów nie wynika obowiązek wystawienia faktury (art. 87 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r., Ordynacja podatkowa).

Prowadząc działalność niezarejestrowaną nie ma obowiązku ewidencjonowania sprzedaży przy pomocy kasy fiskalnej, chyba, że podmiot świadczy usługi lub sprzedaje towary wymienione w §4 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 24 listopada 2023 r., w sprawie zwolnień z obowiązku prowadzenia ewidencji sprzedaży przy zastosowaniu kas rejestrujących.

Jeśli zatem przedsiębiorca prowadzi taką sprzedaż – obowiązany jest posiadać także kasę rejestrującą sprzedaż.

Składki ZUS

Przechodząc do kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym, osoba prowadząca działalność nieewidencjonowaną, nie dokonuje również zgłoszeń do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, bowiem nie podlega ona obowiązkowi rejestrowemu. Działalność ta nie została przez ustawodawcę wskazana w art. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r., o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej – u.s.u.s.), który to przepis zawiera katalog osób fizycznych, które podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu. Nie jest wymieniona także w art. 66 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r., o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (dalej – u.ś.o.z.), który określa podmioty podlegające obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Korzyści jakie wynikają z prowadzenia działalności nierejestrowanej to:

- brak potrzeby rejestracji działalności gospodarczej poprzez wpis w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, jak również zgłoszenia we właściwych instytucjach,
- brak obowiązku prowadzenia dokumentacji księgowej, poza uproszczoną ewidencją sprzedaży,
- brak obowiązku składania deklaracji do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne,
- zwolnienie od podatku od towarów i usług, w przypadku prowadzenia działalności zwolnionej od tego obowiązku na podstawie przepisów ustawy,
- możliwość odliczenia od przychodów z działalności nierejestrowanej kosztów uzyskania, np. zakupu narzędzi, materiałów, sprzętu komputerowego itp. pod warunkiem zachowania dowodów ich poniesienia, np. faktur za zakup,

Osoba fizyczna musi jednak dopełnić takie obowiązki jak:

- prowadzenie ewidencji przychodów w każdym miesiącu, zaś w przypadku przekroczenia limitu przychodów – zarejestrować działalność gospodarczą i poinformować właściwe instytucje o wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej,
- wystawianie rachunków sprzedażowych lub faktur, wymaganych przez ustawę, jak również rejestrowanie sprzedaży za pomocą kasy fiskalnej, w przypadku braku zwolnienia, z tego rodzaju ewidencji sprzedaży,
- wykazanie przychodów z działalności nierejestrowanej w rocznym zeznaniu podatkowym PIT, które to przychody podlegają opodatkowaniu jako **przychody z innych źródeł**.

Planując rozpoczęcie działalności w formie działalności nieewidencjonowanej, należy dokładnie przeanalizować wymogi ustawowe dotyczące jej podejmowania.

Warto także przygotować odpowiedni plan biznesowy, sposób ewidencjonowania sprzedaży, czy zaplanować sposób monitorowania przychodów, a następnie procedurę ich rozliczenia.

Należy pamiętać, iż powodzenie samodzielnej działalności zależy od popytu czyli pozyskanych zleceń, więc osoba podejmująca działalność nierejestrowaną powinna obmyśleć sposób reklamy i promocji swoich usług, opracować odpowiednie materiały promocyjne, sposób ich prezentacji, np. w mediach społecznościowych itp. zabiegi marketingowe.

Działalność nierejestrowana jest jednak niewątpliwie korzystnym rozwiązaniem dla osób, które chcą dorobić do emerytury, a jednocześnie zweryfikować swoje predyspozycje w biznesie zaczynając od

prowadzenia działalności gospodarczej:

- w małej skali,
- przy niewielkich nakładach inwestycyjnych,
- minimalnym ryzyku,

jak również dla tych, którzy

- chcą sprawdzić swój pomysł na prowadzenie działalności gospodarczej, a czas jej prowadzenia wykorzystać na zdobycie doświadczenia, klientów oraz poznanie praktycznego wymiaru i ryzyka związanego z prowadzoną działalnością.

Taka weryfikacja predyspozycji do prowadzenia biznesu, jak również sprawdzenie czy oferowane usługi znajdują nabywców na rynku, może ustrzec potencjalnych przedsiębiorców od niemiłych niespodzianek.

2. Warsztaty – targowisko pomysłów na aktywność zawodową seniorów

Dyskusje nt. aktywizacji zawodowej osób starszych przyniosły ciekawe, inspirujące wyniki.

Najkrótsze podsumowanie: praca zawodowa to nowe możliwości, kontakty międzyludzkie, status społeczny, pozycja w rodzinie.

Praca zawodowa jest dla wielu osób treścią i sensem życia a, warunkiem zdrowia psychofizycznego, poczucia przydatności społecznej, zaś ustawowy wiek formalnego jej zaprzestania 60/65, niekiedy wymuszony, jest dla nich życiową katastrofą, trudną do zastąpienia inną aktywnością.

Kontynuowanie pracy zarobkowej jest też dla wielu osób koniecznością ekonomiczną, bowiem przejście na świadczenia emerytalne powoduje gwałtowne obniżenie dochodów skutkujące koniecznością licznych wyrzeczeń w dotychczasowym stylu życia i domowym budżecie, w tym w dostępie do leków, procedur rehabilitacyjnych, korzystania z dóbr kultury i form wypoczynku.

Pogarsza jeszcze sytuację pozostanie seniora w jednoosobowym gospodarstwie domowym, po odejściu partnera.

Z danych GUS wynika, że coraz więcej osób po 60. roku życia czuje się na siłach oraz chce pozostawać aktywnymi zawodowo, a największa aktywność zawodowa wśród osób z prawem do emerytury występuje tuż po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego, zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet.

Badania *SW Research* pokazują, że aż 71% osób powyżej 60. roku życia deklaruje chęć kontynuowania pracy zawodowej.

Ponadto, liczba pracujących emerytów powyżej 60. roku życia co roku stale wzrasta. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na koniec 2024 roku spośród osób, które miały prawo do emerytury, pracowało 872,6 tys. (ok. 43% więcej niż 10 lat wcześniej).

Z danych GUS wynika, że tylko w części za ten ko-

rzystny przyrost odpowiada zwiększenie się populacji osób 60+ - tu odsetkowy przyrost wyniósł w tym samym czasie nieco ponad 22%.

Należy ten rosnący trend dostrzegać, jednak każdy senior w wieku 60+, który poszukiwał pracy na ogólnodostępnym rynku, np. poprzez urzędy pracy wie, jak wielkim wyzwaniem jest jej znalezienie.

Wg *SW Research* największą przeszkodą w kontynuowaniu pracy zawodowej po 60. roku życia, są problemy zdrowotne i ograniczenia fizyczne (40,5% badanych).

Drugą najczęstszą odpowiedzią jest brak ofert pracy dostosowanych do osób starszych, które bywają traktowane jako mniej wartościowi pracownicy.

Prawdą jednocześnie jest, że seniorzy wymagają elastycznych form i czasu zatrudnienia, a także częściej niż inni mają problemy dotyczące wypalenia zawodowego.

W badaniach społecznych aż 63% poszukujących pracy wskazuje wiek jako barierę w uzyskaniu pracy.

Barier jest więcej, w tym wydolność fizyczna w zawodach wymagających wysokich predyspozycji psychofizycznych, czas pracy, trudy dojazdów, wymagania w zakresie stałego uaktualniania kompetencji zawodowych, obawy pracodawców przed absencjami chorobowymi i wiele innych.

Z badań wynika, iż najważniejszą motywacją seniorów do kontynuowania aktywności zawodowej jest potrzeba dodatkowego dochodu, chęć utrzymania aktywności zawodowej, potrzeba kontaktów społecznych i poczucie przynależności do zespołu.

Seniorzy bardzo chętnie podejmowaliby też doręczną pracę zarobkową w przyjaznym środowisku, np. swojej macierzystej organizacji, lecz warunkiem powodzenia jest wprowadzenie różnych form finansowego wspomaganie takiego zatrudnienia.

Korzyści z tych rozwiązań byłyby wielorakie: zwiększenie oferty programowej i poprawa kondycji organizacji, poprawa sytuacji finansowej seniora, zwiększenie jego aktywności, pobudzanie dodatkowego popytu wewnętrznego, rozwój srebrnej gospodarki, a co za tym idzie wpływów do budżetu państwa z podatków sektora wytwórczego, w tym VAT.

W szerszym kontekście to także poprawa stanu zdrowia i sprawności psychofizycznej osób starszych.

Należy docenić fakt, iż podmioty kreujące politykę senioralną poświęcały w ostatnich latach wiele uwagi tematowi aktywności zawodowej osób starszych oraz poszukiwały instrumentów oddziaływania na pracowników motywujących ich do kontynuowania pracy zawodowej mimo osiągnięcia wieku emerytalnego.

Dobrym przykładem jest opracowany przez Radę ds. Polityki Senioralnej przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i przyjęty Uchwałą nr 161 Rady Ministrów z dnia 26 października 2018 r. strategiczny dokument pt. **Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ.**

W punkcie 3. tego dokumentu dot. strategii znalazł się następujący zapis:

Tworzenie warunków umożliwiających wykorzystanie potencjału osób starszych jako aktywnych uczestników życia gospodarczego i rynku pracy, dostosowanych do ich możliwości psychofizycznych oraz sytuacji rodzinnej.

Kolejnym ważnym dokumentem obowiązującym do 1 czerwca 2025 r. jest **Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia**, której przepisy odnoszące się do seniorów zostaną przedstawione dalej.

Instytucje centralne, ośrodki naukowe, organizacje senioralne od wielu lat prowadzą debaty i badania potwierdzające, iż niska aktywność zawodowa seniorów ma negatywne skutki w wielu obszarach życia gospodarczego, społecznego i osobistego, a także zdrowia publicznego.

W obliczu danych dot. zmian demograficznych kraju, zwłaszcza wobec systematycznie malejącej populacji ludności w wieku produkcyjnym, **wykorzystanie potencjału zawodowego i intelektualnego ludzi w starszym wieku nabiera znaczenia polskiej racji stanu.**

Podkreślenia wymaga, iż preferowane są tu wszelkie zachęty i instrumenty wsparcia, a nie urzędowe wydłużanie wieku emerytalnego, które jest społecznie źle odbierane, a ponadto w niektórych zawodach jest niemożliwe do osiągnięcia.

Prezentujemy dalej niektóre wypowiedzi i wnioski wynikające z prowadzonych warsztatów i konsultacji indywidualnych zarówno ze strony pracodawców jak i osób starszych poszukujących dodatkowego zatrudnienia.

Dylematy potencjalnego pracodawcy - niezastąpiona Pani Halina

Pani Halina od wielu lat jest główną księgową w naszej firmie. To niezwykle odpowiedzialna praca, a zarazem wymagająca lojalności, dyskrecji, bowiem zarządzanie firmą wymaga czasem niestandardowych, elastycznych decyzji, bo w księgach nic się nie ukryje.

Osiągnęła wiek emerytalny toteż nie zdziwiłem się, kiedy wniosła o rozwiązanie umowy o pracę.

Zaproponowałem jej pozostanie, ale jej stan zdrowia i obowiązki rodzinne nie pozwalają na pracę na cały etat.

Mam więc dylemat, bowiem muszę zatrudnić na tym stanowisku nową osobę, a to nie jest proste, bo wymaga przekazania wielu tajników firmy nowemu pracownikowi, a ponadto obawiam się, że trudno będzie podzielić obowiązki, odpowiedzialność i zarządzanie licznym personelem księgowości i marketingu między nową osobę, a dość apodyktyczną, ambitną i wrażliwą na punkcie swojej pozycji Panią Halinę.

Konflikt wisi w powietrzu!

Osobista pielęgniarka

W przychodni lekarza rodzinnego pracuje pielęgniarka pobierająca krew do analiz.

Kiedy do celów rejestracji podałam jej swój adres zażartowała, że może mi pobierać krew przez płot, bo mieszka dwa domy dalej.

Kiedy zachorowała przewlekłe moja Mama i trzeba było zmieniać jej opatrunki i dawać zastrzyki, ta znajomość sąsiadka okazała się na wagę złota, bowiem Pani Ania idąc do pracy w przychodni może bez większej straty czasu wejść do mnie i wykonać niezbędne zabiegi dla chorej Mamy.

Dla mnie to ogromna wygoda, sąsiedztwo buduje zaufanie, poczucie bezpieczeństwa i oszczędność

kosztów, a dla Ani to dodatkowe parę złotych, jak sama mówi, na kosmetyczkę i fryzjera.

Rynek wymaga nowoczesnego wykształcenia

Jako pracodawca dużej firmy, doceniam dorobek, doświadczenie i lojalność starszych wiekiem pracowników, lecz niestety, dzisiejszy rynek pracy wymaga od pracownika wielu nowoczesnych kompetencji, m.in.:

- » biegłej znajomości chociaż jednego języka zachodniego, najlepiej angielskiego,
- » szerokich kompetencji cyfrowych,
- » mobilności i dyspozycyjności – gotowości do zmiany miejsca wykonywania pracy, wyjazdów w delegacje, na szkolenia, do klientów, wydłużonego czasu pracy itp.
- » umiejętności prowadzenia samochodu osobowego,
- » umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów,
- » mile widziane są staże lub praktyki zagraniczne.

Z całym szacunkiem dla wieku i doświadczenia, ale nasi starsi pracownicy nie posiadają takich kompetencji lub ich stan zdrowia nie pozwala na niektóre czynności, jak np. okresową lub stałą zmianę miejsca wykonywania pracy.

Mają też w domu podopiecznych, którym muszą poświęcić uwagę i czas.

Zapewniamy im pracę do emerytury ale raczej nie widzimy możliwości kontynuowania zatrudnienia.

Oczekiwane kompetencje i predyspozycje mają dziś standardowo absolwenci wyższych uczelni, więc mając do wyboru osobę starszą i absolwenta, sorry, wybiorę tego drugiego.

Nie mamy też prawa w naborze pracowników nikogo dyskryminować, np. matek wychowujących małe dzieci, ale prawda jest taka, iż mając do wyboru kilku kandydatów, wybieramy osobę nie mającą zobowiązań rodzinnych, dzieci, niepełnosprawnych podopiecznych w domu itp. obciążeń, które mają

priorytet przed pracą i niestety zawsze niekorzystny wpływ na dyspozycyjność i sposób zaangażowania w pracę.

Przykre to, ale niestety samo życie.

Pracodawca sąsiad

Moja sąsiadka, znana mi tylko z widzenia, jest bardzo elegancką, zadbaną kobietą, jeździ własnym samochodem, więc nie przysłoby mi do głowy, a także nie miałabym śmiałości nawet przypuszczać, że chętnie podjęłaby się pomocy lub jakiegoś dodatkowego zatrudnienia u sąsiadów.

Tymczasem przypadkowo, parkując obok niej swój samochód, dowiedziałam się, że koszty utrzymania samochodu ją przerastają i pilnie poszukuje na niego nabywcy, a ponadto jest ona pasjonatką domowych wypieków i deserów.

Ja, chociaż uwielbiam słodczy, mam do tego dwie lewe ręce, a ponadto nie mam czasu, bo wracam do domu wieczorem kompletnie wyczerpana.

Wydajemy krocie na ciasta i inne produkty zakupione w cukierniach, nie zawsze świeże i zdrowe, a coraz droższe.

Nieśmiało przymówiłam się o degustację i tak od słowa do słowa teraz mamy codziennie świeże bułeczki drożdżowe na śniadanie, do pracy i drugie śniadania do szkoły, super wypieki na święta, tort urodzinowy dla córki itp. Łakocie, których zawsze spragniona była moja rodzina.

Jej kulinarna inwencja nie ma granic, są więc bułeczki słodkie, słone, kwaśne, ze szpinakiem, rabarbarem, kapustą, grzybami, marynowanymi piklami, wędzonym serem, konfiturami, cytrusami, ziołami i wieloma innymi dodatkami.

Dzięki temu nigdy się nie znudzą, a każdy dzień to niespodzianka. Co dziś w śniadaniowej ofercie?

Moje koleżanki z pracy także składają zamówienia i przyjeżdżam do pracy obciążona produktami Pani Basi. Tort jubileuszowy zamówił nawet nasz szef. Krótko mówiąc „Super cukier-

nia Basia” – codziennie świeże, znacznie tańsze niż na mieście, a przede wszystkim jakościowo - znakomite.

Z czasem Pani Basia stała się też stałym naszym gościem na święta, bowiem nie ma rodziny i święta do tej pory spędzała sama.

Jeździ też wciąż własnym samochodem, który teraz „zarabia” wożąc zakupy do produkcji.

Ja nauczyłam ją, co to jest działalność gospodarcza nierejestrowana, aby spała spokojnie i była w zgodzie z podatkami.

Drodzy uczestnicy tych warsztatów, trochę otwartości na kontakty i drugiego człowieka i w nieoczekiwanym miejscu można znaleźć pracę, przyjaciół i zdziałać wielkie rzeczy.

Starsi pracownicy w kulturze

Wiele się mówi o potencjale osób starszych, zgadzam się z tymi tezami, ale są zawody wymagające wysokiej sprawności fizycznej, a także niestety aparacji.

Prowadzę od lat zespół baletowo - taneczny i sorry, ale 60 - letnia tancerka/tancerz, a tym bardziej baletnica to z reguły osoba mająca bardzo wyeksploatowany organizm, urazy lub zwyrodnienia stawów, dysfunkcje kręgosłupa i sto innych dolegliwości.

O aparacji przez delikatność nie mówię.

Aby sprostać oczekiwaniom, moi podopieczni ćwiczą układy taneczne po parę godzin dziennie, a wieczorem mają występ na scenie. W międzyczasie są jeszcze przymiarki kostiumów, prace nad scenariuszami, wymyślanie nowych układów tanecznych itp.

Nie wszyscy mogą być szkoleniowcami, więc w tych zawodach wiek emerytalny musi być elastyczny i dostosowany do wymogów zdrowotnych i specyfiki.

To smutne, a niekiedy okrutne, ale to zawód dla młodych, zdrowych i pięknych.

Osoby uprawniające zawody sceniczne, zwłaszcza związane z tańcem, muszą mieć jakiś awaryjny plan

na swoją aktywność zawodową w dojrzałym wieku, a tym bardziej na emeryturze.

Aktor - zawód dożywotni

W swojej pracy społecznej stykam się często ze starszymi aktorami. Chętnie przychodzą do organizacji senioralnych na spotkania, nawet bez honorarium, bo potrzeba bycia na scenie, kontaktu z publicznością, łaknienie wyrazów uznania, oklasków jest dla nich jak powietrze.

Niestety film, teatr i estrada mają niewiele propozycji dla obsady starszych aktorów, w cenie są supermeni i piękne, młode kobiety, młodzieżowi idole, rapperzy, disco polo itp. pozycje kultury masowej, więc wybitni aktorzy niekiedy miesiącami wyczekują na upragniony telefon z propozycją zagrania chociażby w epizodycznej scenie.

Niskobudżetowe seriale zatrudniają masowo amatorów, powierzając im drobne role za symboliczne honoraria.

Jeden ze znanych aktorów, usprawiedliwiając nieobecność na spotkaniu z rozbijającą szczerością wyznaje:

- Skoro chcą mnie jeszcze obsadzić, chociażby na chwilę, w dobrym filmie, to muszę być do dyspozycji na każde zawołanie.

Potrzebny gospodarz domu

Mam duży dom z leśnym otoczeniem. Wszystkimi pracami technicznymi zajmował się mój mąż. Kiedy zmarł, obsługa domu zdecydowanie przerosła moje możliwości.

Nie chcę iść mieszkać do bloku, ani tym bardziej do pensjonatu dla seniorów, ale sprzątanie, odśnieżanie, segregacja śmieci, czyszczenie rynien, cięcia pielęgnacyjne drzew, koszenie, grabienie szyszek, liści, naprawy ogrodzenia i sto innych czynności wymagają systematycznej pracy fizycznej i umiejętności złotej rączki.

Stałam się więc z konieczności **pracodawcą**, z szeroką ofertą zajęć fizycznych od mycia okien do fachowej obsługi hydroforu i pieca gazowego.

Doraźnie najmowani z ogłoszeń prasowych „fachowcy” reprezentują wąskie specjalizacje za to mają wysokie wymagania i ogólnie słabo się sprawdzają, a przy tym żądają krociowych honorariów, w tym już za sam dojazd.

Ponadto powierzanie im np. kluczy do bramy, garażu, a tym bardziej wpuszczanie do domu przypadkowych, nieznanych ludzi narusza moje poczucie bezpieczeństwa.

Plagą są też panowie, którzy szukają nie tyle pracy co towarzystwa i rozrywek, upatrując szans na miłe spędzenie czasu, a nawet bogaty ożenek i dziedzicznie majątku.

Bywa też, że widząc duży dom natychmiast próbują sprowadzić na mieszkanie członków swojej rodziny, np. wnuczka - rzekomo w celu stałej pomocy i zapewnienia bezpieczeństwa.

Nie szukam męża tylko pracownika, denerwują mnie obcy ludzie w domu, boje się oszustów.

Teraz w ogłoszeniach o poszukiwaniu pracownika do obsługi domu lub wykonania konkretnej usługi, daję dodatkowy warunek, że kandydat ma być emerytem mieszkającym w mojej dzielnicy, posiadającym własny dom jednorodzinny, co rokuje znajomość problemów technicznych, środek lokomocji i być koniecznie **żonatym**, co wywołuje niekiedy konsternację lub wesołość potencjalnych kandydatów.

Osobisty kierowca

Mam samochód osobowy, który teraz, na emeryturze generuje więcej kosztów stałych niż pożytku. Miałem dylemat co z nim zrobić chociaż bardzo go lubię, przyzwyczailem się do własnej mobilności i samodzielnego przemieszczania się w dowolnym czasie. Mimo senioralnego wieku jestem wciąż dobrym kierowcą jeżdżącym od lat bezwypadkowo.

Moi starsi sąsiedzi zrezygnowali ze swojego samochodu z tych samych powodów ekonomiczno - zdrowotnych.

Organizacja pozarządowa idealnym miejscem pracy dla seniora

Teraz „zamawiają sobie mnie”, kiedy potrzebują jechać po większe zakupy, do lekarza, w odwiedzinach do dzieci, a nawet do sanatorium.

Kilometrówka wg której się rozliczam, to dla nich znacznie taniej niż taksówka, a tym bardziej utrzymanie własnego samochodu, ponadto komfort i bezpieczeństwo podróży od drzwi do drzwi, bez przesiadek, dźwigania bagażu to dla nich ważne, a ja mam na benzynę i ubezpieczenie.

Względy bezpieczeństwa, sąsiedztwo, wieloletnia znajomość i wzajemne zaufanie też mają tu wielkie znaczenie.

Młody pracodawca

Znajomy zarekomendował mi do pracy swojego kuzyna – emeryta, jako doświadczonego menedżera w branży motoryzacyjnej.

Jest istotnie dobrym fachowcem, ma doskonałą znajomość branży, jednak trudno mi się z nim domówić, bowiem jego metody zarządzania i nadmierne przywiązywanie wagi do zasad, uczciwości, wyrozumiałości i dobrego traktowania podległych pracowników, budzą mój sprzeciw i podważają mój autorytet.

Wyrozumiałość np. dla spóźnień, urywania się z pracy w sprawach prywatnych, używania samochodów służbowych do załatwiania prywatnych spraw, a tym bardziej usprawiedliwianie i tolerowanie bylejałości pracy np. młodym wiekiem i brakiem doświadczenia itp. przypadków lekceważenia obowiązków w mojej firmie nie może i nie będzie tolerowane.

Musimy się rozstać, bowiem markę i pozycję firmy na rynku tworzy się wieloletnią pracą i wysokim poziomem usług, a traci szybko, często jedną wpadką.

Szukam pracownika, który wyznaje te same zasady, a swoją wiedzę i doświadczeniem będzie wspierał moją pozycję, a nie podważał mój autorytet właściciela firmy.

Biznes to dość brutalna gra, a nie ochronka.

Prowadzę dużą organizację pozarządową pracującą na rzecz osób starszych.

Wciąż natrafiam na bariery i potrzeby w postaci potrzeby doradztwa prawnego, biznesowego, podatkowego, informatycznego, dostępności projektów grantowych itp.

Potrzebuję ludzi do prowadzenia badań ankietowych, pisania tekstów do wydawnictw senioralnych, robienia zdjęć z wydarzeń, organizowania konferencji, akredytacji uczestników, obsługi sekretariatu, prac porządkowych.

Chętnie zatrudniłbym główną księgową zamiast wozić dokumenty i ponosić wysokie koszty obsługi biura finansowo-księgowego itp.

Członkowie organizacji byłiby idealnymi kandydatami na pracowników, bowiem znają ludzi, specyfikę pracy, a sami też dobrze czują się w znanym sobie i przyjaznym środowisku.

Wśród członków mojej organizacji jest wiele osób posiadających kompetencje w oczekiwanym zakresie, którzy chętnie podjęliby pracę w znanym i przyjaznym środowisku, barierą są jednak wysokie koszty uboczne stałego, etatowego zatrudnienia pracowników, szczególnie ZUS-u, które dla organizacji pozarządowej stanowią barierę finansową.

Organizacje pozarządowe są potencjalnym bardzo chłonnym rynkiem pracy dla seniorów, który odpowiednio zmotywowany i wspomagany przyniosłby wielorakie korzyści, zarówno dla dobrostanu osób starszych, jak i gospodarki.

Jego szerokie otwarcie na zatrudnienie seniorów wymagałoby zwolnienia pracodawcy z obciążeń składkami ZUS od pracujących emerytów, podejmujących dodatkową pracę w NGO, bowiem płacili oni już składki w swoim życiu zawodowym przez dziesiątki lat.

Zatrudnienie niepełnosprawnego

Jako pracodawca z własnym orzeczoną stopniem niepełnosprawności, doskonale rozumiem potrzebę i rolę pracy w życiu osób niepełnosprawnych i staram się dawać zatrudnienie osobom z różnymi dysfunkcjami.

Sam w młodości doznawałem licznych przykrości, dyskryminacji, wykluczenia ze strony środowiska rówieśników i pracodawców, ale też pomocy i wsparcia ze strony rodziny, która we mnie wierzyła, wspierała i pomogła mi w założeniu własnej firmy.

Co ważne i pozytywne, w ostatnich latach zmieniła się diametralnie retoryka publiczna, określająca takie osoby, ich postrzeganie i zrozumienie potrzeb.

Nie używa się już określeń *kaleka*, *ułomny*, *inwalida* itp. pejoratywnych lub pogardliwych, czy protekcyjnych określeń, mówi się teraz ładnie „*osoba o szczególnych potrzebach*” i to już jest ogromny postęp w postrzeganiu potrzeb i traktowaniu osób obarczonych chorobami przewlekłymi lub niepełnosprawnościami fizycznymi i umysłowymi.

Osoba taka istotnie ma szczególne potrzeby ale w zakresie większego zrozumienia swojej inności, uwagi, wyrozumiałości, miłości, troski, opieki itp. zaś w miejscu pracy odpowiedniego wyposażenia stanowisk pracy, dostosowania do indywidualnych możliwości charakteru i czasu pracy.

Weszły też w życie przepisy o dostępności wymuszające na właścicielach nieruchomości i pracodawcach usuwanie barier architektonicznych, dostosowania pojazdów komunikacji zbiorowej do osób na wózkach, czasu i miejsca pracy do szczególnych potrzeb takich osób, a także cała masa różnych przywilejów socjalnych i opiekuńczych oraz dodatkowych uprawnień pracowniczych dla zatrudnionych oraz tyleż samo dodatkowych obowiązków po stronie pracodawców.

W telewizji i urzędach zatrudnia się tłumaczy migowych, montuje urządzenia wzmacniające głos,

w Internecie - większe czcionki, w środkach komunikacji - podesty dla wózków itp.

W sumie, idzie to w dobrym kierunku, bowiem praca zawodowa to nie tylko dodatkowe zarobki pozwalające na bardziej atrakcyjne życie, ale poczucie przydatności społecznej, przeciwdziałanie samotności, wysoka pozycja w rodzinie, zdrowie psychiczne i sto innych pozytywnych zjawisk.

Doskonałą robotę robią kluby sportowe dla niepełnosprawnych, w tym na wózkach, powstały drużyny futbolowe dla poruszających się o kulach, międzynarodowe paraolimpiady itp. możliwości aktywności fizycznej.

Nie każdy jednak pracodawca chce sobie zawracać tym głowę, zwłaszcza jak sam jest młody i zdrowy, a na rynku pracy ma setki chętnych do pracy, nie stwarzających sobą i swoim zdrowiem dodatkowych problemów.

Patrząc na problem szerzej, potrzeby osób niepełnosprawnych to dźwignia rozwoju nowej gałęzi, t.zw. srebrnej gospodarki nastawionej na produkty, usługi, wyposażenie mieszkań, systemy monitorujące stan zdrowia i bezpieczeństwa, środki transportu itp. ułatwiające życie i zapewniające większe bezpieczeństwo.

Zapotrzebowanie na produkty i usługi zaspakajające szczególne potrzeby będzie się systematycznie rozwijało, co powinno uaktywnić wytwórców i pracodawców.

Pracownie projektujące sprzęt rehabilitacyjny i produkty dla niepełnosprawnych powinny zatrudniać właśnie takie osoby, bowiem najlepiej rozumieją one potrzeby potencjalnych użytkowników i nabywców.

Rynek pracy dla spółdzielni socjalnej

Jako pracownik jednostki samorządowej często organizuję konferencje, spotkania biznesowe, imprezy plenerowe dla mieszkańców itp. wydarzenia, na których podawany jest catering.

Nasz samorząd podjął uchwałę, iż stałym dostaw-

cą cateringu będzie szkoła specjalna dla młodzieży obciążonej niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i średnim.

To genialne rozwiązanie, bowiem młodzi ludzie uczą się zawodu kucharza, kelnera, cukiernika, garmażera itp. pod okiem doświadczonych instruktorów, a produkując i podając catering na imprezach odbywają praktyki zawodowe, zdobywają doświadczenie pozwalające im w dorosłym życiu podjąć pracę i być samodzielnym, zaś szkoła ma dodatkowe środki finansowe, które przeznacza np. na wycieczki, bilety do kina, zakup instrumentów muzycznych dla szkolnych zespołów artystycznych itp.

Inny oddział tej szkoły szyje torby reklamowe, robi kartki i upominki świąteczne, które także zamawia samorząd na różne okazje.

To super wychowawcza i pożyteczna współpraca, która powinna być stosowana jako standard wspierania osób o szczególnych potrzebach w innych instytucjach.

Podsumowując, aktywność zawodowa przynosi zarówno gospodarce, ale przede wszystkim samym pracownikom, wielorakie korzyści nie tylko ekonomiczne ale też społeczne.

Nadaje sens życiu, podnosi poczucie własnej wartości, ułatwia dostępność do wielu form aktywności kulturalnej, sportowej, umożliwia nawiązywanie relacji międzyludzkich, utrzymanie rodziny i wielu innych form aktywnego, satysfakcjonującego życia.

Dylematy nowoczesności, czyli pracownik drugiej kategorii

Po osiągnięciu wieku emerytalnego, stanęłam przed dylematem co dalej. Nadmiar wolnego czasu mnie oszołomił, a kwota emerytury oznaczała konieczność drastycznego ograniczenia wydatków i dotychczasowego standardu życia.

Byłam zawsze cenionym pracownikiem z dużym doświadczeniem i wiedzą o firmie, więc propozycja kontynuowania pracy spotkała się z akceptacją prezesa.

W naszym wydawnictwie dokonała się jednak znacząca reorganizacja, niektóre działy zostały połączone, kadra zredukowana, odmłodzona, więc znalazłam się w nowym, młodym zespole.

Zawsze lubiłam pracować z młodymi ludźmi, miałam z nimi świetne koleżeńskie relacje, teraz jednak, jak pokazała praktyka, nie mogę znaleźć porozumienia.

To co było moim etosem pracy, a więc kultura osobista, indywidualność, wysoka jakość pracy, lojalność postrzegane są jak relikty minionej epoki.

Młodzi posługują się dziwnym slangiem, bez pardonu rywalizują ze sobą o stanowiska, uznanie, premie, a wszystko co robią ukierunkowane jest na jak najmniejszy wysiłek. Sukces musi przychodzić łatwo i szybko, nie ważne, że często kosztem innych.

Przed pracą razem biegają, po pracy czas spędzają w siłowniach, klubach aby nie fatygować się zakupami, gotowaniem, sprzątaniem. Wieczorem niezobowiązujący seks, filmy porno, alkohol, „zioła” dla podniety.

W pracy, lepiej niż ja posługują się informatycznymi nowościami, mówią do siebie po angielsku, chwalać się sukcesami, które raczej są wynikiem cwaniactwa, a nie talentów czy zaangażowania.

Najbardziej denerwują mnie tym, że zamiast pokazać własną inwencję twórczą, swoją kreatywność, zlecają wszystkie swoje zadania sztucznej inteligencji.

Projekt grafiki okładki wydawnictwa, korekta polonistyczna, obróbka fotografii itp. zadania, które mnie zajmują wiele godzin, oni tworzą w kilka minut, chwalać się swoją efektywnością działania.

Wiem, że sztuczna inteligencja daje wiele możliwości, przyspiesza procesy, ale powierzanie jej wszystkich zadań od fabuły, poprawnej ortografii aż po projekty grafiki powoduje mialkość efektów, a dla pracownika jest ogłupiające, rozleniwiające i spowoduje z czasem kompletną jałowość, pozbawienie osobowości, wypranie mózgu z umiejętności samodzielnego myślenia, analizy faktów, podejmowania decyzji.

Degradacji uległy w pracy wydawniczej takie wartości jak formalne wykształcenie, klasyczne wartości, subtelne aluzje, rzetelny warsztat literacki.

Muzykę może stworzyć delikwent nie mający słuchu muzycznego i nawet nie znający nut, a filmy wyprodukować osoba nie mająca pojęcia o pracy z kamerą.

Dzieła wytworzone przez sztuczną inteligencję są perfekcyjne ale pozbawione duszy, przesłania, symboliki, podtekstów, autoironii i wielu innych subtelnych cech, które stworzyć może jedynie wrażliwy, inteligentny człowiek.

Nowy etos pracy w tym środowisku, to zero krytycznego myślenia, minimum wysiłku, a jedynie umiejętne klikanie w odpowiednie aplikacje.

Ja jestem zaharowana, poszukując wymienionych wyżej, klasycznych wartości, a oni mają nadmiar wolnego czasu, w którym zabawiają się np. programowaniem egzotycznych podróży, wirtualnym uprawianiem ekstremalnych sportów. Zajmują się tworzeniem lukratywnych biznesów, a nawet wyborem partnera i tworzeniem z nim wirtualnych relacji.

Dla uciechy robią sobie psikusy, przerabiając zdjęcia, nagrywając sztuczną narrację i wizję, w tym także sceny intymne, więc ryzykowne i niebezpieczne dla ich bohaterów.

Ostatnio ekscytują się generowaniem w AI wielkich powodzi, trzęsień ziemi, katastrof nuklearnych itp.

Pewnego razu jeden z młodych pokazał mi zdjęcia bardzo atrakcyjnej dziewczyny w różnych sceneriach, pozach, stylizacjach, w tym w negliżu, określając ją jako swoją narzeczoną.

Pomyślałam naiwnie, że to krok ku ociepleniu biurowych relacji. Pochwaliłam, że śliczna, zgrabna i ma w sobie to coś. Pogratulowałam wyboru i życzyłam szczęścia. Jeden z filmików przedstawiał dziewczynę przymierzającą luksusowe ślubne suknie, więc zapytałam kiedy ślub.

Wtedy okazało się, że padłam ofiarą cynicznego żartu, bo **dziewczyna ta w rzeczywistości nie istnieje**. To wytwór sztucznej inteligencji, którą wykreowała idealną partnerkę.

- Chłopie, nie wytrzymałam, czy nie stać cię na prawdziwą kobietę, z którą pójdziesz na romantyczną randkę, a kiedyś stworzysz z nią rodzinę i będziesz dzielił radości i smutki! Tylko patrzeć jak będą się wam rodzić wirtualne dzieci, zamiast prawdziwych.

- To znacznie wygodniejsze niż wstawanie w nocy i zmienianie pieluch – usłyszałam.

- No jasne, jak zachorują, będą stwarzały kłopoty wychowawcze lub po prostu się tatusiowi znudzą, to jednym kliknięciem się je zlikwiduje i po sprawie. Zrobisz sobie może pieska albo inną wirtualną maskotkę, niekłopotliwego robocika do zabawy i rozrywki.

Przerażają mnie takie cyniczne postawy, braku zasad, empatii, wrażliwości, zarówno w pracy jak i w życiu codziennym.

Sztuczna inteligencja ingeruje w naszym wydawnictwie w fabułę autora, projektuje ilustracje i grafikę, pisze scenariusze, robi korekty polonistyczne tekstów itp.

Zdeprecjonowało się posiadanie wykształcenia, solidnego warsztatu dziennikarskiego, doświadczenia, nie istnieje prawdziwa przyjaźń, lojalność, a nawet miłość.

Mnie koledzy wygenerowali przy pomocy AI w roli dinozaura mającego moją twarz, głos i inne charakterystyczne cechy.

Zupełnie nie odnajduję się w tej rzeczywistości i niekiedy nie wiem nawet jak powinnam zareagować. Obrócić w żart czy ostro zaprotestować.

Zastanawiam się jak zachować godność, prywatność, jak chronić prawa autorskie prawdziwych twórców, skoro 70% wydawnictwa to wytwór pracy systemu komputerowego, a nie człowieka.?

Kto i za co kiedyś dostanie literacką nagrodę Nobla?

Dziś nikt nie zastanawia się nad odpowiedzią na te pytania, nie chce widzieć całościowych skutków tego procesu w dłuższej perspektywie czasowej, nieuchronnej degeneracji intelektu, kreatywnego myślenia, natomiast zachwyca się doraźnymi udogodnieniami, jakie niesie posunięta do perfekcji informatyzacja pracy.

To pewne, że moi młodzi koledzy poczują z czasem ogromną pustkę, frustrację nicością swojego istnienia i destruktywnie działającą samotność, prowadzącą jedynie do depresji.

Już teraz w modzie jest mieć własnego psychoanalityka, trenera personalnego itp. specjalistów bowiem już bardzo młodzi ludzie nie radzą sobie z wieloma problemami swojej osobowości.

Jeszcze nie zdają sobie sprawy z tego, że żadne wirtualne związki, przygody czy sztuczne relacje nie zastąpią prawdziwej bliskości, miłości, radości, smutków.

Nigdy też nie zaznają prawdziwej przyjaźni ani wielkiej wartości, jaką są więzy rodzinne.

Kamila, rocznik 65+

Realizuję marzenia z dzieciństwa

Przepracowałam w zawodzie pielęgniarki ponad 40 lat, w dodatku w większości na blokach operacyjnych szpitali. Praca ta wymagała niezwykle dyscypliny, uważności, odpowiedzialności. Wykonywałam ją z pasją i poczuciem misji, że uczestniczę w czymś tak ważnym jak ratowanie życia innym.

Po tak długim okresie pracy poczułam jednak ogromne zmęczenie i potrzebę zmian. Praca ta łączyła się z nieustannym stresem, wielką odpowiedzialnością, koniecznością pracy w nocy itp. atrybutami powodującymi wyczerpanie oraz własne dysfunkcje psychiczne i fizyczne, związane z wieloletnim wykonywaniem tego zawodu.

Gdzieś w zakamarkach duszy, wciąż kołatało się we mnie marzenie z dzieciństwa o prowadzeniu barku lub małej knajpki. Serwowanie drinków, przyrządzanie deserów, parzenie kawy, podawanie do stołu itp. to w czasach dzieciństwa była moja ulubiona zabawa.

Kiedy przeszłam na emeryturę postanowiłam pobawić się ponownie w barmankę.

Wzięłam w ajencję szpitalną kawiarenkę. Wymagało to ode mnie wielu nowych wyzwań, jak ułożenie menu, opracowanie przepisów, znalezienie stałych, solidnych dostawców i czegoś co nazywa się szumnie biznes planem.

Sama zaprojektowałam kolorowy, radosny wystrój wnętrza, uszyłam poduszki na krzesła, serwetki, zasłonki itp. Kupiłam kolorowe filiżanki, talerzyki, sztućce, ekspres do kawy i robot kuchenny.

Serwuję naturalne, wyciskane na poczekaniu soki owocowo - warzywne, robię zdrowotne sałatki i przystawki, podaję oczywiście kawę z ekspresu, ciastka dostarczone przez znajomą cukiernię oraz ziołowe i owocowe herbaty. Jestem szefową, personelem i osobą sprząającą w jednej osobie.

Urządziłam też kącik czasopism i książek, które odwiedzający przynoszą chorym, a później zostawiają u mnie dla kolejnych.

Z braku ciekawszych pomysłów swój lokal nazwałam „U Haliny.” Czuję się jakbym od życia dostała potężnego kopa energii do działania. Daje mi ona niesamowitą radość, bo to jak powrót do marzeń z dzieciństwa.

Korzystają z mojego lokalu z zadowoleniem pacjenci, osoby odwiedzające chorych i personel szpitala.

Halina

Podsumowanie

Osoby starsze, zwłaszcza bezpośrednio po przejściu na emeryturę, chętnie podejmują dodatkowe zatrudnienie. Nie mają jednak zbyt bogatej oferty pracy, nawet w macierzystym zakładzie pracy.

Nie są przywiązani do swoich dyplomów ani do zajmowanych uprzednio, często kierowniczych stanowisk.

Nie poczują za ujmę pracę poniżej swoich formalnych kwalifikacji, chętnie podejmują zatrudnienie, które daje im nie tylko dodatkowe środki, ale radość, satysfakcję.

Cenią sobie luz, pracę pozbawioną presji, terminów, stresu, konkurencji z młodymi, obawy o redukcję etatów, niezależność od szefów i humorów współpracowników, mobbingu itp. uciążliwości występujących na poprzednim etacie.

Mogą wreszcie pozwolić sobie na pracę dla przyjemności, zrealizować odkładane podróże, drobne przyjemności, prezenty dla wnuków itp. zajęcia dające satysfakcję i podtrzymujące ich wysoką pozycję w rodzinie.



Nie jesteśmy przywiązani do dyplomów i uprzednio zajmowanych stanowisk.

Stop stresom, terminom, mobbingowi, obawie o utratę pracy.

*Praca zawodowa musi przynosić radość, satysfakcję
i tworzyć nowe przyjazne relacje międzyludzkie.*