Gdańsk, 31 maja 2023

**Gdy nasz wiek zaczyna przeszkadzać innym**

**Lub**

**Ageizm. Jak chronić przed nim pracowników?**

**54 proc. firm wprowadziło lub zmodyfikowało ostatnio kodeksy etyki i programy dedykowane poszczególnym grupom pracowników – oczekującym, że ich prawa będą przestrzegane ze względu na wiek, wynika z badania Grupy Progres. Motorem napędowym tych działań było m.in. przeciwdziałanie wykluczeniu osób, dyskryminowanych tylko za to, ile mają lat. Jak się bowiem okazuje, w wielu firmach ageizm ma się całkiem dobrze.**

Zmiany demograficzne i społeczne mają coraz większy wpływ na działanie firm próbujących nadążyć za rzeczywistością, w której funkcjonują.Wydają się one nie do zahamowania, bo dane analizujące strukturę wiekową Polaków nie pozostawiają złudzeń.

W 2021 r. liczba osób powyżej 60 lat wyniosła 9,8 mln, czyli 25,8 proc. całego społeczeństwa (GUS). Co więcej, wyniki prognozy ludności na lata 2014–2050 wskazują na pogłębianie się procesu starzenia społeczeństwa. Jak podaje MRiPS, mimo przewidywanego spadku liczby ludności o ponad 4 mln do 2050 r., spodziewany jest systematyczny wzrost ludności w wieku 60 lat lub więcej. Populacja osób w tym wieku wzrośnie w końcu horyzontu prognozy do 13,7 mln i będzie stanowiła ponad 40 proc. ogółu. Przytoczone liczby to argumenty, z którymi nie da się dyskutować. Niestety nadal zbyt wiele firm nic nie robi sobie z tych danych i usilnie stawia jedynie na ludzi młodych, dyskryminując tym samym osoby „w pewnym wieku”. Przykładów takich zachowań jest wiele, a najczęstsze z nich to przekonanie, że osoba starsza jest gorszym pracownikiem, faworyzowanie młodych już na etapie rekrutacji, uniemożliwianie szkoleń i blokowanie możliwości awansu oraz podwyżki dla osób w wieku przedemerytalnym, brak ofert pracy dla seniorów czy zmuszanie do przejścia na emeryturę wbrew ich woli.

**Skąd wynika ageizm w pracy?**

Według Magdy Dąbrowskiej, wiceprezes Grupy Progres, kluczowym czynnikiem ageizmu jest zwykła stereotypizacja. Błędnie zakładamy, że wydajność ludzi spada wraz z wiekiem, uważamy, że osoby starsze nie są elastyczne, nie nadążają za zmianami, są oporne na nowe technologie, nie chcą się ich uczyć, a jeśli nawet chcą, to pewnie i tak ich nie zrozumieją. Zbyt pewnie przyjmujemy też, że starsi często chorują, a przez to ich dyspozycyjność względem przełożonego znacznie spada i wpływa na pracę całego zespołu.

Jest wręcz przeciwnie. Seniorzy to cenni pracownicy, nie tylko ze względu na posiadane doświadczenie - zarówno życiowe, jak i zawodowe. To także osoby bardzo aktywne, otwarte na zmiany, chętnie uczące się nowych rzeczy - również tych dotyczących nowinek technicznych. Ponadto wykazują oni dużo wyższą motywację do pracy niż ich młodsi koledzy. Najczęściej nie mają już wielu obowiązków domowych - odchowali dzieci, czasem również wnuki i posiadają wolny czas. Co więcej, dużo rzadziej zmieniają pracę – średni czas stażu zawodowego w jednej firmie dla osób w wieku 55-64 lata jest około trzy razy dłuższy niż osób w wieku 25-34 lata.

**Pracodawca rozkłada parasol**

Mimo że – jak wynika z badania Grupy Progres – niemal 60 proc. Polaków aktywnych zawodowo uważa, że ich firmy powinny być bardziej zróżnicowane i otwarte na różnorodność, to przełożeni niejednokrotnie wydają się bagatelizować te potrzeby. Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego”, kandydaci do pracy mający poniżej 30 lat otrzymywali zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną średnio dwukrotnie częściej niż osoby po 50. roku życia. Ankieta Interviewme wykazała, że aż 29 proc. Polaków doświadczyło w swoim życiu ageizmu, a 47 proc. tych przypadków związanych było w ten lub inny sposób z pracą.

Świadomość przełożonych rośnie, jednak wielu z nich ma jeszcze dużo lekcji do odrobienia. Jak wykazało badanie Grupy Progres, aż 46 proc. firm nadal nie posiada kodeksu etyki, tj. dokumentu określającego katalog standardów zachowań etycznych i uczciwego postępowania oraz zachowania pracowników. A to prosta droga do wielu nadużyć, które już widać. Według raportu „Bezpieczeństwo pracy w Polsce”, 29 proc. ankietowanych doświadczyło dyskryminacji — w tym 10 proc. wielokrotnie, a 46 proc. było świadkami zachowań dyskryminujących (13 proc. widziało je wiele razy). USA aż 61 proc. pracowników doświadczyło dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, płeć i orientację seksualną, a w Wielkiej Brytanii było to 36 proc. aktywnych zawodowo.

**Zwrot w dobrą stronę**

Na szczęście coraz więcej firm otwiera się na złożone zespoły – wg. badania Grupy Progres – co piąty pracodawca (22 proc.) planuje zwiększyć kadrę o seniorów, a 54 proc. firm wprowadziło lub zmodyfikowało ostatnio kodeksy etyki i programy dedykowane poszczególnym pracownikom oczekującym, że ich prawa będą przestrzegane ze względu na wiek.

Wiceprezes Grupy Progres – Magda Dąbrowska uważa, że zjawisko ageizmu nie zniknie z rynku pracy samo. Widać to chociażby w przypadku innych nierówności np. wynagrodzeń kobiet, które nadal są niższe niż mężczyzn czy sytuacji osób z niepełnosprawnościami i nieuzasadnionymi oporami przed ich zatrudnianiem popartym głównie stereotypowym myśleniem. Ekspertka dodaje, że walkę z dyskryminacją musimy zacząć od siebie i zaangażować w nią zarówno pracodawców, jak i niegodzących się na takie zachowania pracowników. Niezbędne jest też wdrożenie programów edukacyjnych oraz kampanii przeciwdziałająca ageizmowi. Pierwszym krokiem według Magdy Dąbrowskiej musi być jednak rachunek sumienia, który powinien przeprowadzić każdy pracodawca. Przełożeni muszą zastanowić się, czy w ich firmie nie dochodzi do dyskryminacji, odpowiedzieć sobie na pytanie, dlaczego się tak dzieje i wdrożyć program naprawczy oraz rozkładać nad pracownikami profilaktycznie parasol bezpieczeństwa. Jest on niezbędny w firmach zatrudniających różne grupy społeczne tworzące zespoły, w których mnogość cech oraz potrzeb stale rośnie i ewoluuje. Takich firm jest coraz więcej, bo na rynku pracy aktywne zawodowo są różne pokolenia czy narodowości. Dzisiejsze kadry to prawdziwy kalejdoskop wypełniony ludźmi, o których trzeba zadbać i których trzeba ze sobą zgrać. - *My mamy program chroniący ich potrzeby, a także przeciwdziałający dyskryminacji i cieszę się, że na rynku tego typu praktyki stają się standardem* - dodaje Magda Dąbrowska.

**Jeszcze młodzi, a już za starzy**

Jak się okazuje ageizm nie dotyka jedynie ludzi starszych. Takiego traktowania można doświadczać już po 40-tce np. w branży filmowej, show-biznesie czy fashion, w których brakuje ról aktorskich i ofert pracy na pokazie mody, przez co wiele przedstawicieli tych zawodów jest skazanych na przestój w karierze lub jej zakończenie. To dowodzi jedynie, że wirus ageizmu przenosi się bardzo szybko na młodszych ludzi, a gdy trafia na podatny grunt, to może być wykorzystany jako dobra wymówka do podcięcia zawodowych skrzydeł osobie, która może jeszcze wzbić się na szczyt.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965