Artykuł Onet

Gdańsk, 22 marca 2024

**Koniec z ageizmem. Jak doświadczenie przekłada się na sukces firmy?**

**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. Coraz więcej firm otwiera się też na zatrudnianie osób starszych – co piąty pracodawca (22 proc.) zwiększy kadrę właśnie o seniorów, wynika z badania Grupy Progres.** **Motorem napędowym tych działań jest m.in. przeciwdziałanie wykluczeniu osób, dyskryminowanych tylko za to, ile mają lat oraz rosnąca świadomość firm, które w starszym pracowniku nie widzą już jedynie seniora odliczającego dni do emerytury.**

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. Wyniki prognozy ludności na lata 2014–2050 wskazują na pogłębianie się procesu starzenia społeczeństwa. Jak podaje MRPiPS, mimo przewidywanego spadku liczby ludności o ponad 4 mln do 2050 r., spodziewany jest systematyczny wzrost społeczności w wieku 60 lat lub więcej. Populacja osób z tej grupy 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, a przecież wiele osób nadal chce i może wtedy pracować –***mówi Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.**

**Za wcześnie na siedzenie w domu**

Wiek emerytalny w Polsce – zgodnie z rekomendacjami OECD i prognozami Komisji Europejskiej – powinien być podniesiony do nawet 70 lat. Obecnie na naszym kontynencie na emeryturę najpóźniej przechodzą Duńczycy, Grecy i Włosi – zarówno kobiety, jak i mężczyźni prawo do tego świadczenia nabywają, gdy przekraczają 67 r. ż. W naszym kraju, w tym wieku nie trzeba już pracować, jednak cześć seniorów chce to robić. Tylko pod koniec 2022 r. 826,0 tys. osób z ustalonym prawem do emerytury podlegało ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie emerytem. Spośród tych osób 536,3 tys. podlegało także ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W ciągu ostatnich ośmiu lat liczba pracujących emerytów wzrosła o ponad 40 proc. Wśród pracujących emerytów przeważały kobiety – stanowiły 57,5 proc. tej populacji. Ponad 95 proc. pracujących emerytów to osoby w wieku 60-65 lat i więcej. Średni wiek pracujących emerytów wyniósł 67,1 roku, dla mężczyzn było to 68,6 roku, dla kobiet – 65,9 roku (ZUS).

**50+ więcej argumentów za**

**Według Magdy Dąbrowskiej wiceprezeski Grupy Progres,** 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 osoby starsze 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 często wykazują oni dużo wyższą motywację do pracy niż ich młodsi koledzy. Najczęściej nie mają już wielu obowiązków domowych – odchowali dzieci, często również i wnuki i posiadają nadmiar czasu wolnego. Co więcej, dużo rzadziej zmieniają pracę niż młodsi ludzie. 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.

Te argumenty wydaje się rozumieć większość pracodawców – jak wynika z badania Grupy Progres – tylko 6 proc. przełożonych przyznaje, że wiek emerytalny był i może być powodem zwolnienia pracownika z firmy. Również spora grupa zaczyna dbać o prawa osób starszych – 54 proc. firm wprowadziło lub zmodyfikowało ostatnio kodeksy etyki i programy dedykowane m.in. seniorom – oczekującym, że ich prawa nie będą łamane ze względu na wiek. Tego typu działania są niezwykle ważne, bo pracujących seniorów nie brakuje. Dla wielu motywacją do aktywności zawodowej są nie tylko chęci. Sporo ludzi robi to, bo świadczenia z ZUS nie wystarczają im na codzienne wydatki. Przeciętna emerytura w lutym 2024 r. wynosiła ok. 3479 zł brutto (w marcu 2022 r. – 2903,85 zł), jednak nie wszyscy otrzymują taką kwotę. Świadczenia są też niższe.

Starsi pracownicy mogą też się pochwalić nawet kilkudziesięcioletnim doświadczeniem na rynku pracy. Myślą wielokierunkowo, a to dla firmy ogromna wartość, bo szukają różnorodnych rozwiązań problemów w oparciu o swoją praktykę. Często też są w stanie wskazać rozwiązania i drogę rozwoju firmy, która młodym nie przyszłaby na myśl. Osoby z grupy 50+ z uwagi na swój wiek i doświadczenie zdążyły też przejść już swoisty trening w radzeniu sobie z problemami. Dzięki temu potrafią działać w sytuacjach stresowych, są opanowani, zachowują spokój, często też zdrowy, racjonalny dystans, który pozwala znaleźć rozwiązanie nawet zawiłej sytuacji.

**Firmy chcą chronić 50+**

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.

– *Zjawisko ageizmu nie zniknie z rynku pracy samo, a otwartość na zatrudnianie osób po 50-tce też nie pojawi się sama. Jednak, żeby coś się zmieniło, musimy zacząć od siebie i zaangażować w działanie zarówno pracodawców, jak i pracowników. Niezbędne jest wdrożenie programów edukacyjnych oraz kampanii przeciwdziałająca ageizmowi i promujących aktywność zawodową osób 50+ oraz wskazujących zalety z zatrudniania tej grupy wiekowej –* **podkreśla Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.** – *Przełożeni muszą zastanowić się, czy w ich firmie nie dochodzi do dyskryminacji, czy zatrudniają osoby starsze i odpowiedzieć sobie na pytanie, dlaczego się tak dzieje, że tego nie robią. Następnie powinny 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* – **dodaje ekspertka.**

**Lekarz, prawnik i finansista nie mają wieku**

Na szczęście sytuacja ludzi z grupy 50+ nie wygląda źle we wszystkich branżach. Są zawody, w których wieloletnie doświadczenie specjalistów jest niezwykle cenione. Należą do nich lekarze, prawnicy, nauczyciele, finansiści, w przypadku których wiek działa na korzyść i – jeśli chcą, to są chętnie zatrudniani, nawet gdy zbliżają się do emerytury. Otwartość na grupę 50+ widać też w sektorach handlu, logistyki, pielęgniarstwie czy wśród kierowców zawodowych. Według danych GUS, w 2021 r. największy odsetek pracujących powyżej 50. roku życia odnotowano w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę. Pracujący w analizowanym wieku stanowili aż 47,6 proc. ogółu zatrudnionych w tym sektorze. Znaczący udział pracujących powyżej 50. roku życia (w ogóle pracujących) odnotowano również w sekcjach: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (45,9 proc.), Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (43,8 proc.) oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (40,3 proc). Inaczej przedstawiała się sytuacja w sekcji Informacja i komunikacja, gdzie w wieku 50 lat i więcej był niespełna co 10 pracujący. W pozostałych sekcjach gospodarki udział pracujących w omawianym wieku wahał się od 20 proc. do 40 proc.

Jak się okazuje, ageizm nie dotyka jedynie ludzi starszych. Takiego traktowania i uznania, że dana osoba jest już „za stara”, 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.