

Deklaracje vs rzeczywistość.

Raport „Pokolenie 50+ w pracy - prawda i stereotypy”.

Czy polski rynek pracy jest gotowy na wykorzystanie potencjału silversów? Jaka jest obecnie sytuacja zawodowa pokolenia 50+? Czy mamy do czynienia z dyskryminacją ze względu na wiek? Na te i więcej pytań odpowiada raport „Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy” opracowany przez Essilor Polonia i BIGRAM.

Ideą przyświecającą stworzeniu raportu „Pokolenie 50+ w pracy - prawda i stereotypy” jest zainicjowanie w przestrzeni biznesowej międzypokoleniowego dialogu oraz uczulenie osób zarządzających firmami i HR-owców na potrzeby i aspiracje zawodowe pokolenia silversów.

Silver tsunami odpowiedzią na wyzwania polskiego rynku pracy?

Rynek pracy obecnie musi mierzyć się z wieloma niekorzystnymi zjawiskami społecznymi. Najważniejszymi z nich są: starzejące się społeczeństwo oraz niż demograficzny. Niedostosowanie i brak systemowych rozwiązań może wiązać się z poważnymi stratami dla gospodarki. Odpowiedzią na te wyzwania powinna stać się zrównoważona polityka zatrudnienia osób po 50. roku życia – mówi Adam Mamok, Dyrektor Zarządzający Essilor Polonia.

Wskaźnik aktywności zawodowej osób po 50. roku życia utrzymuje się na stałym poziomie. Dla porównania w 2017 r. wynosił 33,2%, a już w 2018 r. 33,8%¹. Coraz częściej mówi się o zjawisku silver tsunami, czyli potencjale zawodowym zatrudnienia osób po 50. roku życia. Czy polskie firmy chcą i rozumieją istotę zatrudniania silversów?

Pokolenie 50+: sami o sobie

Jaka jest sylwetka zawodowa współczesnego silvera? Przede wszystkim są to osoby bardzo dobrze wykształcone. 31% może pochwalić się wyższym wykształceniem, a 59% tytułem doktorskim, czy studiami podyplomowymi. Co więcej, ponad połowa przebadanych podkreśliła, że zna j. angielski na poziomie zaawansowanym. Wbrew panującym stereotypom przedstawiciele tej generacji nadążają za trendami technologicznymi, są obecni na portalach społecznościowych. Aż 95% z nich posiada profil na LinkedInie, a 56% korzysta z konta na Facebooku. Jak sami wskazują, to co wyróżnia ich jako pracowników to duże doświadczenie zawodowe, lojalność, pracowitość, często związane z poświęceniem życia rodzinnego na rzecz rozwoju zawodowego. Prawie ¾ reprezentantów tego pokolenia bardzo wysoko ocenia swoją gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Ponadto 41% deklaruje gotowość do relokacji związanej ze ścieżką zawodową. *Obecny silver jest bardzo aktywny na rynku pracy*

- jest gotowy do podnoszenia swoich umiejętności i zdecydowanie nie myśli o emeryturze. Chętnie podejmuje nowe wyzwania, jest zaangażowany w swoją pracę i lojalny wobec pracodawcy. Na co dzień obserwuję, jak wiele korzyści wnosi do firmy międzypokoleniowa współpraca. Silwersi są nie tylko cennym dla innych członków zespołu źródłem wiedzy i doświadczenia, ale też wzorem dyscypliny i zaangażowania. Wspierają też nowym, świeżym spojrzeniem. To duża korzyść dla firmy, żeby mieć ich w swoich szeregach – dodaje Adam Mamok.

Silwersi – obraz przedstawicieli działów HR

Jednym z najważniejszych wniosków płynących z badań „Pokolenie 50+ na rynku pracy” jest stereotypowe postrzeganie pokolenia 50+ przez rekruterów. Najwyraźniej widać to w ocenie korzystania z nowoczesnych technologii. 42% przedstawicieli HR wskazuje, że osoby po 50. roku życia nie nadążają za zmianami technologicznymi, co stoi w sprzeczności z tym, jak aktywnie silwersi korzystają z mediów społecznościowych. Ponadto bardzo nisko oceniają ich zdolność do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Tylko 11% HR-owców uważa, że są oni skłonni do nabywania nowych umiejętności. Często spotykamy się z opiniami, że menedżerowie i eksperci – przedstawiciele pokolenia 50+ na rynku pracy są za mało dynamiczni, nie są na bieżąco z nowymi technologiami, nie nadążają za młodszym pokoleniem. Wyniki badania Pokolenie 50+ pokazują, że są to tylko krzywdzące stereotypy, tym groźniejsze, że mogą przełożyć się na mniejszą gotowość firm do zatrudniania silwersów – dodaje Piotr Wielgomas, Prezes Zarządu BIGRAM.

50+? „Nie dziękuję, poszukujemy młodych i dynamicznych osób do zespołu”

Z przeprowadzonych badań wynika, że mimo iż firmy deklarują otwartość na pracowników 50+, to rzeczywistość zawodowa silwersów prezentuje się w ciemnych barwach. Mimo że prawie 70% firm przekonuje, że stara się nie kierować wyznacznikiem wiekowym w rekrutacjach, to zapytani o preferowany staż pracy u potencjalnych pracowników, wskazują na kandydatów z około 5-letnim doświadczeniem. Silwersi potwierdzają, że dyskryminacja ze względu na wiek dotyka ich często. Aż 56% spotkała się z jej przejawami w życiu zawodowym. Jako przykłady podają komentarze HR-owców i stwierdzenia w ogłoszeniach rekrutacyjnych, np. „szukamy osób młodych o nienaganej prezentacji”, czy bezpośrednio przekazane informacje o „nierokowaniu nadziei na przyszłość”.

Pomimo trudności i wyzwań, z jakimi się stykają, ¼ silwersów aktywnie poszukuje pracy. Jak pokazują statystyki, większość z nich (54%) otrzyma tylko kilka (2-5) zaproszeń na rozmowy rekrutacyjne. Aż 17% pracodawców twierdzi, że w ciągu ostatnich dwóch lat nie zatrudniła żadnej osoby powyżej 50. roku życia.

Z raportu „Pokolenie 50+ w pracy – prawda i stereotypy” wypływa trudny obraz silwersów na rynku pracy. Wyraźnie widać, że polski biznes wciąż nie jest gotowy do podjęcia dialogu z tą grupą zawodową. Niechęć działów HR do zatrudniania osób po 50. roku życia może być spowodowany uproszczonym obrazem i stereotypowym spojrzeniem na tę grupę. Obecna

kondycja rynku pracy sprzyja aktywizacji zawodowej tej grupy. Warto tę okazję wykorzystać, aby budować międzypokoleniowy zespół. – podsumowuje Piotr Wielgomas, Prezes Zarządu BIGRAM.

Raport Pokolenie 50+ na rynku pracy powstał na bazie badań przeprowadzonych w sierpniu i wrześniu 2019 r. na zlecenie Essilor Polonia i Bigram. W badaniu wzięło udział 301 firm małych, średnich i dużych, reprezentowanych przez osoby odpowiedzialne za HR oraz 455 osób w przedziale wiekowym 46 – 65 lat. Zastosowana metoda badawcza: łączona CAWI (wywiady online) oraz CATI (wywiady realizowane przez telefon).

Essilor Polonia Sp. z o.o. jest częścią Grupy Essilor – światowego lidera w branży optycznej z ponad 170-letnią tradycją, działającego w ponad 100 krajach, na 5 kontynentach i realizującego misję „poprawa jakości życia poprzez poprawę widzenia”. Spółka Essilor Polonia działa w naszym kraju od 1991 roku. Firma dostarcza wysokiej jakości soczewki okularowe, które dostępne są w salonach optycznych w całej Polsce, m.in. Crizal®, Eyezen™, Varilux®, Optifog®, Transitions®, Xperio®, a także współpracuje z optykami, optometrystami oraz lekarzami okulistami. W grudniu 2018 roku spółka została uhonorowana tytułem Gazeli Biznesu, przyznawanym przez Puls Biznesu najdynamiczniej rozwijającym się firmom w Polsce.

Bigram

ⁱ Dane GUS, Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2018 r.