

Rynek pracy nie dla 50+

Choć pracodawcy najczęściej deklarują, że w przypadku zatrudniania nowych pracowników nie kierują się ich wiekiem, osoby po pięćdziesiątym roku życia wciąż czują się dyskryminowane na rynku pracy.

W sondzie przeprowadzonej na stronie www.aktywni50.pl (Projekt Aktywni 50+) 65% respondentów zadeklarowało, że problem dyskryminacji osób po pięćdziesiątym roku życia dotknął ich osobiście lub kogoś z ich najbliższego otoczenia. Dodatkowo ponad jedna czwarta internautów biorących udział w sondzie przyznała, że zjawisko dyskryminacji osób 50+ na rynku pracy istnieje, choć sami tego nie doświadczyli. Tylko nieliczni są przekonani, że osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia mają na rynku pracy takie same szanse jak każdy inny pracownik (4% respondentów).



Zgodnie z obowiązującym prawem wiek kandydatów nie może być kryterium, w oparciu o które pracodawcy podejmują decyzję o przyjęciu do pracy. Tymczasem na rynku pracy wciąż faworyzowani są kandydaci dużo młodsi. Firmy zakładają, że dwudziesto-trzydziestolatek będzie bardziej energiczny, szybciej przystosuje się do nowych warunków pracy, będzie pracował efektywniej i zażąda dużo niższego wynagrodzenia niż osoba z kilkudziesięcioletnim stażem pracy.

Argumenty pracodawców nie zawsze mają poparcie w rzeczywistości – tłumaczy Daniel Binda, Kierownik Projektu Aktywni 50+ i Menedżer Projektów w firmie L.GRANT HR Consulting. Dojrzały pracownicy często wygrywają z młodszymi kolegami kompetencjami, spokojem i rzetelnością. W oczach klientów - dzięki wieloletniemu doświadczeniu - są bardziej wiarygodni (co ważne jest np. w branży ubezpieczeń, kredytów, nieruchomości, czy na najwyższych stanowiskach menedżerskich w firmie). Pracownicy 50+ mają także najczęściej dużo lepiej rozwinięte umiejętności komunikacyjne – zarówno w sferze werbalnej, jak i niewerbalnej. Dzięki temu łatwiej im zbudować prawdziwie trwałe relacje z klientami. Warto docenić te niewątpliwe zalety dojrzałych pracowników i nie przekreślać ich szans podczas rekrutacji.

Należy pamiętać, że pojęcie równego traktowania w zatrudnieniu jest rozumiane bardzo szeroko i obejmuje nie tylko etap rekrutacji i selekcji pracowników oraz nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, ale także warunki zatrudnienia, awansu oraz dostępu do szkoleń. Dlatego jeśli z uwagi na wiek (lub płeć, religię, status rodziny, orientację seksualną, polityczną, itd.) pracodawcy traktują określonych pracowników gorzej niż pozostałych, ich działania mają charakter dyskryminacyjny.

Pracownicy, którzy poczuli się niesprawiedliwie potraktowani przez pracodawców, mogą dochodzić swoich praw w sądach pracy. Sprawy takie nie należą jednak do najprostszych. W firmach często brak jest przejrzystych

zasad wynagradzania czy awansowania pracowników, co znacznie utrudnia wykazanie, że pracodawca dopuścił się czynności nagannej.

Jedną z form walki z takimi praktykami jest upowszechnianie idei równości szans na rynku pracy i edukowanie – zarówno pracodawców, jak i pracowników – w zakresie ich praw, obowiązków oraz świadomości biznesowej.

Taki cel ma między innymi realizowany przez nas projekt „Aktywni 50+” – podkreśla Daniel Binda. Chcemy walczyć ze stereotypami i barierami psychologicznymi, które powodują niską aktywność zawodową w grupie osób po pięćdziesiątym roku życia. Staramy się szerzyć wiedzę o sytuacji osób 50+ na rynku pracy, dylematach, z jakimi się spotykają pracodawcy i pracownicy, przekonujemy o celowości i sensowności budowania zrównoważonych wiekowo grup pracowniczych. W ramach projektu organizujemy konkurs, w którym zachęcamy pracodawców do ubiegania się o tytuł Firmy Przyjaznej 50+, zaś osoby 50+ zapraszamy do skorzystania z bezpłatnych usług doradców zawodowych.

Więcej informacji na temat aktywności zawodowej w grupie 50+ można znaleźć na stronie www.aktywni50.pl. Projekt Aktywni 50+ jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Realizator projektu: L.GRANT HR Consulting (www.lgrant.com).

Autor: Anna Giertler