

2.4. Udział osób w wieku 50+ w rynku pracy

Na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych wśród osób poszukujących pracy i pracodawców w celu poznania prawdziwych postaw wobec starszych pracowników i osób poszukujących pracy na rynku pracy zidentyfikowano fakty i opinie.

Wyzwania związane ze znalezieniem pracy. Najdłuższe poszukiwania (co najmniej 6 miesięcy) są częstsze w grupach wiekowych powyżej 50 lat. Poczucie trudności występuje we wszystkich grupach wiekowych, ale najczęściej zgłaszają je osoby 50+. Najbardziej **krytycznymi aspektami** poszukiwania **pracy** są: znalezienie pracy w swojej dziedzinie; praca spełniająca oczekiwania płacowe; uczestnicy 50+ uważali, że główną przyczyną odrzucenia pracy jest wiek. Osoby, które podjęły obecną pracę po przejściu na emeryturę dzieliły się tym, co było bardzo trudne. Powody podjęcia pracy po przejściu na emeryturę: powody materialne i niematerialne stanowią prawie równe połowy odpowiedzi: Chęć poczucia bezpieczeństwa finansowego i niezależności; Miłość do swojej pracy, czerpanie radości z ulubionego zajęcia; Pilna potrzeba pieniędzy; Nawyk bycia zajęтым; Pragnienie pozostania produktywnym, elastyczność umysłu; Pragnienie poczucia, że jest się ważnym, potrzebnym innym ludziom.

Mocne i słabe strony wieku. Osoby starsze najczęściej postrzegały wiek jako przeszkodę w zatrudnieniu, choć widziały w nim wiele zalet w stosunku do osób młodszych - bardziej odpowiedzialne podejście do pracy, cenny rezerwuar wiedzy i doświadczenia. 1/3 respondentów przyznaje, że młodzi ludzie mają nad nimi przewagę - głównie cyfrową oraz bardziej kreatywne podejście.

Relacje z kolegami. Uczestnicy oceniali swoje relacje z kolegami w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabe, a 5 bardzo dobre. Z odpowiedzi wynika, że w poszczególnych grupach wiekowych średnia ocena wyniosła 4,3. 2/3 osób 50+ zadeklarowało, że nie napotkało żadnych trudności związanych z ich wiekiem. Pozostali podzielili się, że nie mają bliskich współpracowników.

Bardzo mały odsetek młodszych pracowników uważał kolegów w wieku emerytalnym za nieefektywnych. Relacje z kolegami w wieku emerytalnym nie różnią się od relacji z pracownikami w innych grupach wiekowych. Większość kandydatów do pracy uważa, że każdy ma prawo do pracy, bez względu na wiek.

Pewność siebie w obecnej pracy. Uczestnicy oceniali swoje poczucie bezpieczeństwa w obecnej pracy. Pewność siebie odnosi się do braku obaw przed odejściem lub zwolnieniem, braku poczucia, że pracodawca ceni Twoją wiedzę i oczekuje od Ciebie długotrwałej współpracy. Wyniki pokazały, że najbardziej pewne siebie czuły się osoby ze starszych grup wiekowych: osoby przed emeryturą i emeryci.

Postawy pracodawców: przyczyny odmów. Pracodawcy podkreślali znaczenie różnych parametrów CV, na które zwracają uwagę przy ocenie od 1 do 5, gdzie 5 oznacza wysoką ocenę. Wbrew powszechnym opiniom, wiek nie należał do najważniejszych parametrów. Pracodawcy najczęściej musieli odrzucać kandydatów z powodu: Niedopasowanie oferty wynagrodzenia do oczekiwań - ponad połowa; Cechy osobiste (niezgodność z kulturą organizacyjną firmy) - ponad połowa; Brak doświadczenia zawodowego w profilu firmy - połowa; Brak ogólnego doświadczenia zawodowego - mniej niż połowa; Wiek kandydata - mniej niż połowa. Wiek odgrywa pewną rolę i dość często staje się powodem odrzucenia kandydata, ale nie jest to bynajmniej powód wiodący. Więcej informacji zwrotnych od pracodawców: kultura korporacyjna jest zbudowana na pokoleniach X i Y; w firmie automatyzacji i nowych projektów osobom po 50. roku życia trudno jest nadążyć za tempem; starsi kandydaci nie radzą sobie z ilością wymaganych informacji i wielozadaniowością, mogą też wystąpić trudności komunikacyjne; kandydaci w wieku 50+ nie czuli się komfortowo; kandydat przed emeryturą zazwyczaj nie jest w stanie przystosować się do nowego środowiska dynamicznej firmy; Starsi kandydaci są mniej elastyczni (uważają, że wiedzą dużo, polegając na starej wiedzy), mniej podatni na szkolenia (nie mają ochoty na ponowne uczenie się), mniej kontrolowani przez młodszego menedżera, mniej operatywni (potrzebują wszystkiego szybko, tu i teraz). Czasem przyczyny wynikają ze stereotypowego postrzegania "starszych" pracowników, czasem - z rzeczywistych złych doświadczeń związanych z zatrudnieniem starszego pracownika, który nie sprawdził się lub nie potrafił się dostosować; starsi ludzie nie byli już biegli w nowoczesnych technologiach i nie byli w stanie zrozumieć i nauczyć się; większość wiekowych nie była gotowa na zmianę sposobu myślenia; komunikacja z młodymi menedżerami i w konsekwencji trudności w umiejętności uczenia się, sztywność myślenia; mniej elastyczni w pracy, bardziej stereotypowi w myśleniu, nadmiernie przywiązani do swojego doświadczenia, co uniemożliwia im uczenie się nowych rzeczy; w przypadku młodego zespołu, pracownicy w wieku emerytalnym nie pasowaliby do kultury korporacyjnej;

nie mają elastyczności psychologicznej, pozwalającej na adaptację do nowych rzeczy, co jest bardzo ważne; słabo rozumieją nowoczesne technologie; na stanowiska wymagające wytrzymałości fizycznej i siły fizycznej emeryci obiektywnie się nie nadają; tacy pracownicy mają przestarzałą wiedzę; nie są w stanie podejmować szybkich i wyważonych decyzji, nie są w stanie szybko poradzić sobie z zadaniami; mają wysokie oczekiwania płacowe ze względu na nagromadzone doświadczenie; nie są wystarczająco aktywni i proaktywni; często chodzą na zwolnienia lekarskie ze względu na zły stan zdrowia; nie są skłonni do pracy w nadgodzinach; są narażeni na wypalenie zawodowe.

Postawy pracodawców: gotowość do zatrudnienia. Ponad połowa w zasadzie bierze pod uwagę życiorysy kandydatów w wieku emerytalnym; 1/3 - nie. Mniej niż połowa jest gotowa i akceptuje takich kandydatów.

Pracodawcy dostrzegają ich mocne strony: są zainteresowani długotrwałymi relacjami (niska rotacja pracowników wśród osób 50+ (ponad połowa); posiadają bogatą wiedzę i doświadczenie - (ponad połowa); szeroki zakres kontaktów zawodowych przydatnych dla firmy; niskie oczekiwania płacowe; chętnie przekazują doświadczenie młodym ludziom, są dobrymi mentorami.

Jak zwiększyć swoje szanse na kontakt z pracodawcą wolnym od uprzedzeń co do wieku?

Warto rozważyć oferty pracy, które mówią, że wymagane jest doświadczenie 6 lat lub więcej. Tacy specjaliści są obecnie poszukiwani na rynku - o 5% więcej niż w poprzednich latach; użyj filtra "Wymagane doświadczenie zawodowe" w wyszukiwaniu zaawansowanym. Przeanalizuj swoje oczekiwania płacowe w odniesieniu do rynku pracy, swoje doświadczenie w odniesieniu do aktualnych potrzeb pracodawców, a treść CV pod kątem zasad atrakcyjnego CV.

Fakty dotyczące pracowników w wieku emerytalnym. Dwadzieścia procent pracodawców nie zatrudnia pracowników w wieku emerytalnym lub przedemerytalnym. Większość osób starszych była zatrudniona na stanowiskach szeregowych; Starsi pracownicy zajmowali się produkcją, administracją i księgowością. Pracownicy w wieku emerytalnym otrzymują niższe wynagrodzenie niż pracownicy z innych grup wiekowych; Jeśli firma posiada programy mentoringu i transferu doświadczeń, pracownicy w wieku emerytalnym zazwyczaj w nich uczestniczą.