Materiał prasowy, 24.05.2023 r.

**Dojrzałość coraz bardziej atrakcyjna dla rynku zatrudnienia?**

**Silvers pracownicy niedługo zdominują miejsca pracy**

**Europa się starzeje - do 2060 roku co trzeci Europejczyk będzie miał ponad 65 lat[[1]](#footnote-1). Czy polski rynek zatrudnienia przygotowuje się na te zmiany? Według PwC Golden Age Index, Polska jeszcze kilka lat temu znajdowała się na 30. miejscu spośród 35 krajów OECD – biorąc pod uwagę wykorzystywanie potencjału tej grupy wiekowej. Mamy zatem jeszcze wiele do zrobienia, w szczególności, jeżeli chodzi o zmianę postrzegania Silversów. Myśląc stereotypowo, osoby 50 plus powinny szykować się na wieczny urlop, a swój czas poświęcać wnukom. Często takie osoby uznawane są też za schorowane i niezdolne do efektywnej pracy. Zapominamy o tym, że grupy społeczne ewoluują, a wraz z nimi styl życia i pracy. Idąc tym torem, wielu aktywnych zawodowo Silversów pozostaje w zawodzie nie tylko z powodu większej emerytury. Często również dlatego, że czują się dobrze i nie chcą wypadać z przysłowiowego obiegu. Eksperci Aplikuj.pl, odpowiadają na pytanie, jak wygląda dzisiaj sytuacja zawodowa pokolenia Silver, z jakimi wyzwaniami mierzą się pracodawcy i działy HR, a także dlaczego nie powinniśmy lekceważyć zjawiska “the great unretirement” (tzw. znaczącego wzrostu na rynku pracy osób po 50 roku życia).**

Silver generation, czyli tzw. srebrne pokolenie to grupa osób po 50-55 roku życia. Według danych Eurostatu stanowią oni obecnie największą grupę społeczną przynajmniej w kilkunastu krajach Europy, a wszystko wskazuje na to, że w kolejnych latach ta proporcja będzie się zmieniała również w pozostałych państwach. W Polsce, według danych GUS, mamy około 9 mln przedstawicieli pokolenia Silver. Do tej grupy zaliczają się również osoby w wieku emerytalnym, które są nadal obecne na zawodowej scenie. Według niektórych szacunków, w 2022 roku ich liczba wynosiła aż 800 tys., czyli o ponad połowę więcej niż jeszcze dekadę temu.

- *Patrząc na ogłoszenia publikowane w naszym serwisie, nie obserwujemy obecnie widocznej zmiany w ofertach pracy, aczkolwiek są takie, w których czytamy np. “emeryt mile widziany”. Istnieją oczywiście określone branże i stanowiska, jak np. pracownik ochrony, które poszukują osób w pewnym przedziale wiekowym i np. posiadających orzeczenia dotyczące swojego zdrowia, ale są to specyficzne przypadki. To co jednak widzimy i co jest pozytywną zmianą to rzadsze wskazania na „młody i energiczny zespół” – które określały, jakie osoby są pożądane w danej organizacji. Teraz duży nacisk jest kładziony na dokładne określenie kompetencji, jakie powinna posiadać dana osoba, a także korzyści, które może uzyskać kandydat. Czy firmy i specjaliści HR aktywnie poszukują pracowników wśród Silversów? Dzisiaj pewnie nie jest to przodujący trend, jednak w kolejnych latach zakładamy, że będzie to już „normalna” praktyka. Wiemy, że ta grupa wiekowa jest w stanie przynieść do firmy wiele nieocenionych wartości, a jej podejście do pracy często jest godne naśladowania, dlatego warto zatrudniać również i starsze osoby* – **mówi, Izabela Foltyn,** [**Aplikuj.pl**](https://www.aplikuj.pl/)

**„The great unretirement” widoczny również w Polsce**

The great unretirement to zjawisko powrotu starszych pracowników na rynek pracy po przejściu na emeryturę lub odejściu z pracy. Zaobserwowano je w kilku krajach, zwłaszcza w Wielkiej Brytanii, gdzie pandemia wywołała falę wcześniejszych emerytur wśród osób w wieku od 50 do 64 lat. Jednak wielu z tych emerytów stwierdziło, że nie mogą sobie pozwolić na podobny standard życia z oszczędności lub emerytury, zwłaszcza przy rosnącej inflacji i kosztach utrzymania. Poszukują oni również większego znaczenia i interakcji społecznych w swoim życiu. W rezultacie szukają nowych możliwości pracy, w niepełnym wymiarze godzin, w pełnym wymiarze godzin lub, co ciekawe, jako freelancerzy.

*- Zjawisko to ma duże znaczenie dla rynku pracy i gospodarki. Z jednej strony może pomóc w rozwiązaniu problemu niedoboru talentów, szczególnie w niektórych sektorach, takich jak opieka zdrowotna, edukacja i technologia. Może również zwiększyć produktywność i innowacyjność, wnosząc więcej doświadczenia i różnorodności do danej firmy. Z drugiej strony, może to stwarzać wyzwania dla pracodawców i decydentów politycznych, takie jak sposób przyciągania, zatrzymywania i wspierania starszych pracowników. W jaki sposób zapewnić odpowiednie i elastyczne warunki pracy oraz jak zrównoważyć sprawiedliwość międzypokoleniową i bezpieczeństwo socjalne. The great unretirement odzwierciedla zmieniające się aspiracje i potrzeby starszych pracowników. Pokazuje, że nie są oni gotowi do rezygnacji z kariery i wkładu w społeczeństwo. Wymaga to jednak zmiany sposobu myślenia i kultury zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Musimy uznać, że wiek nie jest przeszkodą w pracy, ale źródłem różnorodności i siły. Powinniśmy również zapewnić starszym pracownikom więcej możliwości i zachęt do aktualizowania swoich umiejętności, szczególnie cyfrowych, odkrywania nowych dziedzin i realizowania swoich pasji* ***–*** **podsumowuje Witold Królczyk, Aplikuj.pl.**

**Silver pracownika zatrudnię od zaraz**

„Do dojrzałego i energicznego zespołu zatrudnimy…” – takie ogłoszenia to nadal rzadkość, jednak rośnie liczba firm, które doceniają pokolenie Silver. Niektóre z nich specjalizują się w usługach dla osób starszych i potrzebują pracowników z doświadczeniem życiowym i empatią. Przykładem mogą być różne prywatne centra opieki, która oferują pracę dla kobiet po 50. roku życia, które chcą zajmować się osobami w podeszłym wieku. Z kolei inne firmy szukają osób dojrzałych ze względu na ich kompetencje zawodowe i stabilność emocjonalną.

*- Ogłoszenie o pracę i rekrutacja osoby starszej może się różnić od standardowego procesu. Na co rekruterzy powinni zwrócić uwagę i czego się spodziewać? Przede wszystkim, należy dostosować treść ogłoszenia do oczekiwań i potrzeb pokolenia Silver. Być może jednych przyciągnie perspektywa zdobycia kompetencji cyfrowych od podstaw, dla innych będzie kluczowa kwestia opieki zdrowotnej. Przy każdym takim ogłoszeniu warto, żebyśmy się zastanowili, czego ta grupa wiekowa może potrzebować. Podczas rekrutacji, ważne jest, aby nie dyskryminować kandydatów ze względu na wiek i nie zadawać im pytań dotyczących ich planów emerytalnych czy stanu zdrowia. Zamiast tego, należy skupić się na ich umiejętnościach* **– podkreśla Magdalena Trojak, Aplikuj.pl**

**Silversi na rynku pracy – korzyści, wyzwania i stereotypy**

Zatrudnienie osób w dojrzalszym wieku może wiązać się z różnego rodzaju wyzwaniami, ale może też przynieść znaczne korzyści zleceniodawcom. I to nie tylko te związane z budowaniem różnorodnego zespołu, ale też ze względów bardziej prozaicznych. Choćby jak możliwość skorzystania z wielu ulg, które wpływają na optymalizację kosztów związanych z zatrudnieniem. Na przykład za mężczyzn, którzy ukończyli 60 lat i kobiety po ukończeniu 55 roku życia nie trzeba odprowadzać składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Co więcej, za zwolnienia lekarskie osób po 50-tce, już po 14 dniach płaci ZUS, a w przypadku młodszych pracowników następuje to dopiero po 33 dniach. Jednak warto tutaj zaznaczyć, że to właśnie Silversi pozostają grupą wiekową, która z tych zwolnień korzysta znacznie rzadziej od pracowników „w sile wieku”[[2]](#footnote-2).

**Z czym się musi zmierzyć rynek pracy w kontekście pokolenia Silver?**

Bez wątpienia są to kompetencje cyfrowe, a właściwie ich brak lub duża blokada przed ich pozyskaniem. Problem ten może stać się szczególnie widoczny, gdy do pracy w firmach powszechniej będą wprowadzane narzędzia korzystające z AI. Współczesny rynek pracy charakteryzuje się również tym, że w jednym miejscu pracy spotykają się przedstawiciele różnych pokoleń, jak baby boomers, X, Y czy pokolenie Z. Każde z nich ma swoje cechy charakterystyczne, wartości i oczekiwania względem pracy i życia. Co w konsekwencji może być źródłem konfliktów i nieporozumień, ale także szansą na wymianę doświadczeń i poglądów. W przypadku tego wyzwania kluczową rolę odgrywają działy HR w firmie.

- *Jako specjaliści ds. HR mamy obowiązek wspierać kulturę integracji i współpracy między pracownikami z różnych generacji. Powinniśmy rzucić wyzwanie szkodliwym stereotypom, które tworzą bariery i konflikty, a zamiast tego wykorzystać różnorodne perspektywy i doświadczenia, które każde pokolenie wnosi do firmy. Musimy również wyposażyć naszych pracowników w kompetencje cyfrowe i nastawienie na uczenie się przez całe życie, które są niezbędne do dostosowania się do zmieniających się warunków w pracy w dzisiejszych czasach. Wymaga to od nas projektowania i wdrażania skutecznych programów uczenia się i rozwoju, a także tworzenia możliwości międzypokoleniowego mentoringu i dzielenia się wiedzą. W ten sposób możemy zbudować różnorodny i oddany zespół, który będzie odporny, innowacyjny i produktywny w obliczu wyzwań* – **Agnieszka Surowiec, Brand & Comms Director Market Poland, Intrum**

**Ageizm – czyli dyskryminacja ze względu na wiek**

W 2020 roku Sąd Najwyższy orzekł, że zwolnienie pracownika ze względu na wiek emerytalny jest dyskryminacją, ale mimo to dzisiaj nadal zdarzają się takie przypadki. Jednym z największych problemów, z jakimi obecnie borykają się Silversi na rynku pracy, są stereotypy i uprzedzenia dotyczące ich wieku i możliwości. Często spotykają się z dyskryminacją zarówno przy rekrutacji, jak i przy awansach czy szkoleniach. Pracodawcy często uważają ich za mniej elastycznych, mniej kreatywnych i niechętnych do nauki. Tymczasem wiele badań pokazuje, że Silversi posiadają także wiele zalet i atutów, takich jak doświadczenie, lojalność, odpowiedzialność za powierzone zadania. Dodatkowo są oni często bardziej zmotywowani i zaangażowani w pracę niż młodsi pracownicy.

*- Pokolenie Silver to nie jedynie wyzwanie dla rynku pracy, ale także ogromny potencjał i zasób ludzki, który należy docenić i odpowiednio wykorzystać. Silversi to ludzie aktywni, ciekawi świata i gotowi na zmiany. Nie powinno się ich traktować jako grupy jednorodnej i homogenicznej, ale jako indywidualności o różnych potrzebach i oczekiwaniach. Dlatego ważne jest, aby dostosowywać ofertę pracy i warunki zatrudnienia do ich preferencji i możliwości. Odpowiedzialność nie leży jedynie po stronie pracodawcy, ale także samych kandydatów. Przede wszystkim każda ze stron powinna mieć otwartą głowę, odejść od przyzwyczajeń i panujących uprzedzeń. Z kolei warto by pracodawca rozważył odpowiednie szkolenia i wsparcie dla starszych pracowników, a także stworzył atmosferę zaufania i współpracy między zespołami. Silversi natomiast powinni być otwarci na naukę i rozwój, a także korzystać z doświadczenia i wiedzy młodszych kolegów***– komentuje Witold Królczyk,** [**Aplikuj.pl**](https://www.aplikuj.pl/)

Więcej informacji:

**Pamela Tomicka  
Senior Account Executive**

[+48 601 918 306](tel:+48601918306)

[p.tomicka@lightscape.pl](mailto:p.tomicka@lightscape.pl)

**Paulina Kunicka**  
**Marketing & PR Manager**

+48 537 127 714

p.kunicka@lightscape.pl

1. Komisja Europejska, Silver Economy – Rozwój srebrnej gospodarki w Europie [↑](#footnote-ref-1)
2. Raport ZUS – Raport Absencja Chorobowa w 2020 r. [↑](#footnote-ref-2)