

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 5 marca 2020 r.

**Kobiety 45+**

**Znikający uczestnicy rynku pracy**

**W ostatniej dekadzie sytuacja na rynku pracy uległa diametralnej zmianie, pozytywnie wpływając jednocześnie na pozycję kobiet, również tych z kilkunasto lub nawet kilkudziesięcioletnim stażem zawodowym. Widoczny już jednak trend spadkowy, powodujący powolny, lecz ponowny wzrost bezrobocia sprawia, że można patrzeć w przyszłość z lekkim niepokojem i troską o dalszą bezpieczną pozycję kobiet. I choć w niektórych przedziałach wiekowych % aktywnych zawodowo pań jest zbliżony lub identyczny jak panów, stale obserwowany jest niebezpieczny trend związany ze „znikaniem” z rynku pracy kobiet po 45 roku życia. Wiele pań ma nie tylko problem z utrzymaniem dotychczasowych stanowisk, ale również ze znalezieniem nowego zatrudnienia, często w innej niż dotychczas branży czy zawodzie, a z każdym kolejnym rokiem ich życia, znalezienie pracy staje się coraz trudniejsze. I choć mówi się, że zarówno płeć, jak i wiek, nie mają obecnie znaczenia w kwestii zatrudnienia, nadal mierzymy się ze stereotypami, stawiającymi kobiety w gorszej pozycji i powodującymi ich odpływ z rynku pracy, niestety często już definitywny. Dlaczego tak się dzieje i jakie mogą być główne powody takiej sytuacji oraz jak takiemu stanowi rzeczy mogą zapobiegać same zainteresowane?**

**Rynek pracy – kobiety vs. mężczyźni, a kwestia pokoleń**

Cykl życia kobiet na rynku pracy znacząco różni się od cyklu mężczyzn. Panie później niż panowie wchodzą na rynek pracy, poświęcając się częściej zdobywaniu wykształcenia i zwykle już po kilku latach znikają z niego na jakiś czas, by urodzić i wychować potomstwo. Przerwa w ich życiu zawodowym trwa zwykle od kilku miesięcy do nawet kilku lat, a powrót do zawodowej rzeczywistości może być niezwykle trudny, nie tylko ze względu na „pauzę” w zatrudnieniu, ale często w związku z koniecznością poszukiwania nowego pracodawcy lub też zawodu. A następnie szybciej niż mężczyźni odchodzą na emeryturę. Opisany powyżej schemat zmienia się jednak w zależności od pokolenia i już obecnie widoczne są spore odchylenia od niego w najmłodszych grupach wiekowych zatrudnionych (obecnie na rynku pracy mamy przedstawicieli aż czterech pokoleń).

Według danych GUS, w styczniu 2020 roku stopa bezrobocia w Polsce wynosiła 5,5%, choć jak pokazują liczby, sytuacja delikatnie pogarsza się z każdym miesiącem. W 2018 roku aktywnych zawodowo było 60% kobiet w wieku produkcyjnym[[1]](#footnote-1), choć % ten różnił się w zależności od przedziału wiekowego. Aktywność kobiet na rynku pracy jest mocno uzależniona od poziomu ich wykształcenia – pracuje znacznie więcej pań posiadających wyższe wykształcenie niż wykształcenie podstawowe. Przy zmianie listy obecnie wykonywanych zawodów w najmłodszych pokoleniach (szczególnie w pokoleniu Z) widoczny jest jednak trend rezygnacji z edukacji na rzecz zdobywania praktycznych umiejętności i doświadczenia zawodowego w różnych obszarach i organizacjach. Na krok taki decyduje się coraz więcej młodych kobiet, które postanawiają odłożyć na później edukację, by była ona bardziej dostosowana do ich zawodowych potrzeb.

W większości miejsc pracy 50% siły roboczej stanowią aktualnie przedstawiciele pokolenia Millenialsów, w wieku 38 lat i młodsi. Oznacza to, że wielu rekrutujących, którzy szukają talentów, może być uprzedzonych wobec starszych pracowników, często również kobiet, które przynajmniej z założenia posiadają już rodzinę i są zaangażowane w jej życie, i ignorować ich kandydatury na wakujące stanowiska. Pracodawcy szukają zaangażowania, nowych pomysłów i sposobów optymalizacji pracy, aby stale zapewniać lepsze wyniki. Najlepiej zatem pokazać im nie tylko własne umiejętności, podejście do pracy i wykonywanych obowiązków, ale również swój potencjał i pomysły na stały rozwój.

**Nie popełniaj samobójstwa zawodowego**

Proces poszukiwania pracy zmienił się (dostosowując się do różnych pokoleń), zatem zmianie musi ulec również podejście kandydatów, tym bardziej w przypadku kobiet ze starszych generacji pracowników. Rekruterzy patrzą już nie tylko na osiągnięcia i doświadczenie, ale oceniają również wygląd, sposób prezentowania się, mówienia i komunikowania, a także np. wygląd profilu na LinkedIn i ostatnie aktywności edukacyjno-rozwojowe czy eksperckie, nie mówiąc już o nastawieniu i otwartości na zmiany, technologie czy współpracowników. Nie można zatem spocząć na laurach i myśleć, że można utrzymać pracę lub łatwo znaleźć nową, bez inwestowania we własny rozwój, zarówno ten w obszarze umiejętności technicznych, jak i miękkich. Osoby rekrutujące poszukują osób zorientowanych na sukces. Chcą ludzi, którzy dostarczają wyniki i nie poprzestają we własnym rozwoju. Patrząc na zachowania starszych pokoleń pracowników na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci stwierdzić można jednak, że wiele osoby aktywnych zawodowo, osiągając pewien wiek nie inwestowało we własny rozwój, wycofywało się z rynku i nie wykazywało się już innowacyjnością, często również uniknąć wyzwań. Sytuacja taka miała miejsce również w przypadku wielu kobiet, które po powrocie na rynek pracy i łączeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym nie poświęcały już czasu na własną edukację i rozwój.

*Wiele osób boi się zmian i dodatkowego wysiłku, jaki trzeba podjąć, aby poradzić sobie z innowacjami i iść naprzód, a wiele pań dodatkowo boi się porażki. Kobiety osiągające pewien wiek, choć zaznaczam że ta sama sytuacja dotyczy również mężczyzn, muszą być obecnie antytezą stereotypu – gdy masz ponad 40 lat nie jesteś już kreatywna, brakuje Ci umiejętności technicznych i nie masz zapału, by wykonać „dobrą robotę”. Warto zatem stale inwestować we własny rozwój i każdego dnia mieć przekonanie, że stereotypy i obiegowe przekonania nie dotyczą mnie. W związku z niezwykle dynamicznym rozwojem technologii, zmieniających również, a może przede wszystkim, rynek pracy, przewiduje się, że „Rewolucja 4.0” może wpłynąć na jeszcze większą dyskryminację i znacząco osłabić pozycję kobiet na rynku pracy, pomimo stale rosnącej liczby absolwentek kierunków technicznych. Dotyczyć będzie to szczególnie pracujących pań posiadających już znaczne doświadczenie zawodowe. Warto zatem już teraz myśleć o jednoczesnym rozwoju umiejętności technicznych i miękkich, ale też otaczać się ludźmi o dobrym nastawieniu i charyzmie, którzy zarażają pozytywnym myśleniem, motywacją i energią do działania. Choć rynek pracy rządzi się oczywiście swoimi prawami i w różny sposób traktuje różne pokolenia pracowników, to w coraz większej liczbie krajów dostrzec można, że dyskryminacja ze względu na wiek zaczyna się znacznie szybciej, niż zakładano do tej pory i jest szczególnie widoczna w przypadku kobiet, pojawiając się nawet już w przypadku 40-latków. Klucz do tej sytuacji kryje się w kolejnym stereotypie dotyczącym zdolności ludzi do uczenia się nowych rzeczy, dostosowywania się i podejmowania inicjatyw w miarę starzenia się. I to rolą kobiet jest jego przełamanie. W Polsce coraz częściej mają one jednak świadomość zagrożeń i dlatego poświęcają czas na własną edukację czy zdobywanie nowych umiejętności lub zmianę kwalifikacji w kierunku bardziej technicznym* – **twierdzi Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

Udział kobiet w sile roboczej danego kraju jest odzwierciedleniem jego sytuacji gospodarczej, wzrostu i rozwoju, ale także poziomu wykształcenia, współczynnika dzietności, norm społecznych i innych czynników. Ma jednak pozytywny wpływ nie tylko na wyniki ekonomiczne, ale przede wszystkim na zajmowaną przez kobiety pozycję w społeczeństwie i ich rolę w jego dalszym rozwoju. To co jednak jest najważniejsze to zapewnienie im dostępu do wysokiej jakości edukacji, możliwości uczenia się przez całe życie oraz miejsc pracy, które pozwolą im aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa na każdym etapie ich życia, bez względu na wiek czy sytuację osobistą. Można mieć jednak nadzieję, że kurczące się zasoby dostępnych „rąk do pracy” spowodują, że kobiety w wieku 45+ nie będą niczym duchy znikać bez śladu z rynku pracy, ale coraz mocniej zaznaczać na nim swoją obecność i rozwijać karierę w kolejnych obszarach. Tkwiący w nich potencjał jest bowiem tak ogromy, że jego niewykorzystanie byłoby stratą zarówno dla nich samych, jak i całego społeczeństwa. Być może nie każdy wie, że kariera wielu kobiet sukcesu np. Very Wang, Marthy Steward, Anny Wintour czy Marii Skłodowskiej Curie, zaczęła się już dobrze po 40-tce.

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa z ponad 20 letnim doświadczeniem w projektowaniu i dostarczaniu rozwiązań rozwojowych w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy. Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Anna Skłucka

Grupa Nowe Motywacje

e-mail: anna.sklucka@nm.com.pl

tel. +48 606 323 804

1. <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2019_BKL_raport_zbiorczy.pdf> [↑](#footnote-ref-1)