

Czarny autobus



Monika Dawid-Sawicka

jest ekspertką rynku pracy, coachem ICF, facylitatorką, konsultantką. Inicjatorka debat i konferencji poświęconych środowiskom HR-u. Autorka konferencji „HR Directors Summit”.

W 2001 r. w Berlinie prapremierę miała sztuka George’a Taboriego zatytułowana „Przedwczesne odejście” (niem. Frühzeitiges Ableben). Mimo awangardowej formy sztuka w bardzo dosłowny sposób opowiada o rzeczywistości, w której funkcjonujemy. Akcja rozgrywa się w 2066 r., w świecie, który doświadcza skutków przeludnienia. Rozwiązaniem wydaje się być... eliminacja starszych ludzi. Za próg starości przyjmuje się wiek 50 lat. Wszyscy obywatele muszą meldować się przed komisją, a ci, których komisja odrzuci, wsiadają do czarnego autobusu, który wywozi ich w nieznanym kierunku.

Dlaczego o tym piszę? Treść tej futurystycznej sztuki ma wiele wspólnego ze współczesnością, w której tak mocno kultywuje się młodość. Gdzie zabiera wielu 50-latków czarny autobus? Jeśli założymy, że zacznie on skutecznie realizować swoje zadania, to w listopadzie 2020 r. na nasze ekrany nie wejdzie kolejny film z Jamesem Bondem, pod znamienym tytułem: „Nie czas umierać”, bo Daniel Craig ma już 52 lata. Nie będziemy też cieszyć się z nagrody Nobla przyznanej Oldze Tokarczuk, bo w ubiegłym roku, kiedy przyznawano nagrodę, Olga Tokarczuk miała 57 lat i już od siedmiu lat nie moglibyśmy wchodzić do świata, który kreuje w swoich książkach. Nie poznamy siostry Madonny Buder, która swój pierwszy triathlon ukończyła, mając 52 lata, by w wieku 82 lat wystartować w Ironmanie w Kanadzie i zmieścić się w wymaganym 17-godzinnym limicie czasu. To, czego dokonała po pięćdziesiątce, jest jednym z najbardziej imponujących triathlonowych CV. „Żelazna zakonnica” ukończyła ponad 325 wyścigów, z tego 45 na dystansie Ironmana i stała się reklamową ikoną firmy Nike. Przykłady można mnożyć. Spróbujmy sobie wyobrazić świat bez ponad 50-letnich artystów teatru, kina, literatury. Przecież

cenimy ich, zachwycamy się ich przetworzonymi w dzieła sztuki doświadczeniami. A jednocześnie pozbywamy się podobnego bogactwa doświadczeń zdobytego w świecie biznesu.

Deklaratywnie sytuacja na rynku pracy nie wygląda źle – hasła dotyczące różnorodności pojawiają się na stronach wielu firm. Praktyka pokazuje jednak, że jeśli wypadłeś z firmy, mając pięćdziesiąt kilka lat, wsiadasz do... czarnego autobusu, z którego aktualne zasady rynkowe nie pozwalają wysiąść. Etykietujemy pracowników 50+, mówiąc, że są jacyś tam, że czegoś mają za mało, a czegoś za dużo. A może warto dostrzec, że tak samo to wygląda w przypadku 20-, 30- czy 40-latków. Część osób z grupy, z którą prowadziłam sesje coachingu kariery, nadąża za postępem i nie ma z tym najmniejszego problemu. Problem tylko w tym, że weryfikatorami CV są często osoby około trzydziestki. Przyglądając się polskiemu rynkowi pracy, widzę dwie strony medalu – po jednej firmy, które mówią o wadze i znaczeniu różnorodności, a po drugiej kandydatów, którzy nie mogą znaleźć pracy mimo swojego bogatego doświadczenia i wiedzy. Śmiem twierdzić, że sytuacja się nie zmieni, jeśli nadal tak wiele rekrutacji na wstępnym poziomie będą prowadzili głównie ludzie młodzi, którym kandydat będzie się kojarzył z rodzicem, pouczającą ciotką, mamą lub babcią, którą właśnie uczy obsługi komunikatorów.

Od momentu jego powstania działam w stowarzyszeniu „Razem dla różnorodności w biznesie” i widzę, jak wiele jest do zrobienia pomimo deklaracji i umieszczania różnorodności wśród firmowych wartości. Na pytanie, czy mamy w Polsce dyskryminację ze względu na wiek, odpowiadam – tak. Odpowiadam też, że dokładamy się do niej wspólnie pojedynczymi decyzjami, w szczególności w obszarze rekrutacji. Czarny autobus jest w Polsce nadal pełny. ■