

Возрастное разнообразие на рынке труда – ценность, которую мы не используем 2/25/24



Менеджер пан-балтийской практики по вопросам разнообразия и инклюзии, PwC Латвия

Agnese Cimdina

В Европейском союзе (ЕС) май объявлен месяцем разнообразия, чтобы привлечь внимание к значению разнообразия и инклюзивности в обществе. Разнообразие преимущественно отражает природу уникальных и отличительных черт человека и охватывает разные ценности пола, возраста, этнического происхождения, религии, сексуальной ориентации, способностей и опыта людей.

Одним из проблемных вопросов разнообразия и инклюзивности является дискриминация по возрасту, которая уже давно существует на рынке труда и с чем сталкиваются люди разных поколений. Несмотря на обострение конкуренции на рынке труда и законодательный запрет дискриминации на рабочем месте, в реальности многие по-прежнему сталкиваются с данной проблемой, испытывая трудности в поиске работы или сохранении трудовых отношений либо не получая возможности профессионального совершенствования. Это проблема не только тех людей, а распространенная социальная проблема, затрагивающая как предприятия, так и общество в целом. Поэтому важно осознавать проявления дискриминации по возрасту и искать решения, содействующие равным возможностям трудоустройства и профессиональному росту представителей всех возрастных групп.

Возрастное разнообразие в трудовой жизни невозможно и нельзя игнорировать. Напротив, его существенную роль необходимо оценить, особенно с учетом текущей ситуации на латвийском рынке труда, которому не хватает квалифицированной и опытной рабочей силы как по причине старения общества, так и потому, что нынешняя практика приема на работу, нередко исключая большую часть жителей, не является устойчивой. Опубликованные в декабре 2023 года результаты опроса Eurobarometer показали, что жители ЕС, в том числе опрошенные в Латвии, в качестве основного потенциального риска при получении работы называют возраст кандидата. Несмотря на то что проблема доступности рабочей силы приобретает все большую актуальность, на что указывают и результаты опроса PwC среди руководителей балтийских предприятий, на рынке труда нередко можно заметить дискриминацию опытных соискателей из-за их возраста. Обобщенная информация Всемирной организации здравоохранения свидетельствует о том, что наблюдается старение общества, однако работодатели не уделяют данному фактору надлежащего внимания при отборе работников. Такая тенденция не только оставляет невостребованным существенный потенциал человеческих ресурсов, но и способствует дискриминирующему настрою в обществе и замедляет экономическое развитие.

«Слишком мало говорят о положительных аспектах возрастного разнообразия. Исключая из трудовой жизни пожилых работников, мы теряем и уникальный потенциал опыта, обогащающий видение мира только что дипломированной молодежи, и потенциал инноваций, который рождает синергия зрелости, опыта и цифровых решений. К тому же, отвергая вклад пожилых работников, мы пилим сук, на котором сидим, ведь и мы тоже с каждым днем становимся старше. Будет ли почва, формируемая на рынке труда, благоприятна для нас самих, когда мы перешагнем 50-летний рубеж?» – задается вопросом Агнесе Цимдиня, PhD, руководитель практики разнообразия

и инклюзивности PwC Latvija.

Важно отметить, что люди старше 50 лет способны предложить существенную ценность на рынке труда. Они обладают богатым опытом, обширными знаниями и умением решать проблемы. К тому же в готовности учиться и адаптироваться к новым методам работы, как правило, не уступают молодым коллегам. Руководителям предприятий важно осознать и оценить преимущества возрастного разнообразия и создать рабочую среду, способствующую полному самовыражению и развитию людей независимо от возраста. Это включает в себя не только сбалансированный возрастной состав коллектива, но и обязательство содействовать культуре открытости, в которой ценят опыт и потенциал каждого работника независимо от его возраста.

В ЕС и Латвии это особенно важный вопрос, поскольку средний возраст жителей растет и люди работают все дольше. По данным Центрального статистического управления (ЦСУ), в 2023 году в Латвии доля трудоспособного населения в возрастной группе от 55 до 64 лет в общей сложности составляла немногим более 260 тысяч человек, или около 14% населения Латвии. Из них были трудоустроены около 180 тысяч человек. Согласно данным Eurostat, более 30% жителей ЕС старше 55 лет, а в Латвии, по данным ЦСУ, их приблизительно 35% от численности населения страны. Прогнозы свидетельствуют о том, что старение жителей ЕС в ближайшие десятилетия ускорится и стремительно возрастет удельный вес пожилых людей. Поэтому важно осознавать потенциал и ценность работников старшего возраста.

Что определяет ценность человека на рынке труда, каков идеальный работник современного предприятия, какую роль играет возраст и что позволяет или мешает рассмотреть ценность работника, достигшего 50-летнего возраста? Эти вопросы в сфере управления разнообразием в последние годы приобрели особую актуальность. Несмотря на то что дискриминация по возрасту является одной из самых распространенных форм дискриминации в Латвии, проблематику возрастного разнообразия в публичном информационном пространстве часто затмевает подчеркивание других аспектов разнообразия, например пола, сексуальной ориентации, этнической принадлежности или инвалидности.

Подробнее эту тему мы обсудим на дискуссионном фестивале Lamra в целях поиска решений для уменьшения данной проблемы на рынке труда. Дискуссия «На старт, внимание – финиш!» состоится 5 июля в 18:30 в парке Цесисского замка (на сцене «Проблеск»). За ходом дискуссии можно будет следить и в режиме онлайн.