«Эйджизм на рынке труда- один из факторов теневой занятости возрастных граждан»

Богданова Татьяна Анатольевна,
заместитель председателя РО СПР
Нижегородской области»

Эйджизм — это дискриминация по возрасту, которая часто затрагивает интересы пожилых людей, в том числе на рынке труда. Эйджизм при устройстве на работу — это предвзятое отношение к кандидатам из-за возраста, которое проявляется в отказе в трудоустройстве, ограничении возможностей для обучения или продвижения по службе. В России такая дискриминация запрещена Трудовым кодексом, но остается актуальной.

Многие работодатели считают, что пожилые сотрудники менее продуктивны, медленно адаптируются к изменениям и требуют больше медицинских расходов.

Работодатели часто недооценивают преимущества найма пожилых сотрудников, таких как стабильность, надежность, старательность, да и высокий уровень ответственности у них намного выше, чем у молодых работников.

Распространенные мифы о старении приводят к предвзятым решениям при приеме на работу. В связи с этим появляются последствия эйджизма:

-социальная изоляция: пенсионеры, испытывающие трудности с поиском работы, могут чувствовать себя изолированными и ненужными обществу;

-финансовое давление: отсутствие возможности дополнительного заработка, что ухудшает финансовое положение пенсионеров.;

-психологическое воздействие: дискриминация по возрасту негативно влияет на самооценку и психическое здоровье пожилых людей.

В малых городах и сельской местности возможности трудоустройства для пожилых ограничены сильнее. Предлагаемые профессии требуют высоких энергозатрат, что может ухудшить здоровье в пожилом возрасте.

Однако заставлять пенсионера работать может быть нецелесообразно по нескольким причинам, связанным с его физическим, психологическим и социальным благополучием. Пенсионеры часто продолжают трудовую деятельность из-за финансовой необходимости. Таким образом, решение о продолжении работы после выхода на пенсию должно быть взвешенным и учитывать индивидуальные обстоятельства, состояние здоровья, психологические потребности и финансовые аспекты. Важно, чтобы выбор

был добровольным, а не навязанным извне. Работа может быть частью активного долголетия, но не его заменой.

Проблема эйджизма не может решиться сама собой или желанием самого пожилого работника. Она должна решаться на государственном уровне через мероприятия, повышающие ответственность работодателей в отношении возрастных работников. Если Стратегия действий в интересах старшего поколения-2030 предусматривает введение большего количества пенсионеров в экономику страны, то для этого необходимы дополнительные усилия государства. Комплексные мероприятия, предусматривающие уважение к труду, опыту, профессионализму возрастного работника, вплоть до принятия специальных законов, защищающих права пожилого работника. помогут государству получить большую группу работников для развития экономики страны.