Pranešimas spaudai

2024 m. birželio 18 d.

**Nematomas gyventojų užimtumo priešas – diskriminacija dėl amžiaus**

**Diskriminacija dėl amžiaus yra laikoma viena iš didžiausių gyventojų užimtumą mažinančių priežasčių. Darbą sunku susirasti ne tik vyresniems, bet ir jaunesnio amžiaus žmonėms. Diskriminacija dėl amžiaus yra kenksminga ne tik darbingo amžiaus visuomenei, bet ir visai darbo rinkai, sako tvarumo ekspertas dr. Jonathan Boyd.**

Valstybės duomenų agentūros duomenimis, praėjusių metų pabaigoje Lietuvoje darbą turėjo 78,4 procento 20-64 metų amžiaus gyventojų. Nors toks rezultatas atitinka Europos Sąjungos (ES) išsikeltą tikslą pasiekti 78 procentų 20-60 metų amžiaus gyventojų užimtumą iki 2030-ųjų, Lietuva sau kelia ambicingesnį tikslą – 80,7 proc. užimtumas. Kaip ir daugelyje ES šalių, mažiausiai dirbančiųjų Lietuvoje yra 15-24 m. ir virš 65 m. amžiaus kategorijose – atitinkamai 30,4 proc. ir 13,8 proc.

„Diskriminacija dėl amžiaus iškreipia tiek vyresnių, tiek jaunesnių darbo ieškančių asmenų ir darbuotojų galimybes. Vyresnio amžiaus darbuotojai neretai susiduria su stereotipais, kad jie yra mažiau prisitaikę, tuo tarpu jaunesni laikomi neturinčiais reikiamos patirties, nors Lietuvoje turime pavyzdžių, kai jauni asmenys sukuria startuolius, išaugančius į sėkmingą verslą. Tai apsunkina galimybes įsidarbinti, siekti atsakingesnių pareigų, būti paaukštintiems“, – komentuoja „Vesta Consulting“ Vyresnysis tvarumo konsultantas, ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto profesorius dr. Jonathan Boyd.

Jo teigimu, toks šališkumas ne tik daro įtaką asmeninei karjerai, bet ir atima iš organizacijų įvairias perspektyvas ir įgūdžius, kurių galėtų turėti užtikrinant didesnę darbuotojų įvairovę pagal amžių. Tai turi neigiamos įtakos ir darbo rinkai.

„Darbuotojų diskriminacija dėl amžiaus yra žalinga dėl to, kad neišnaudojami vertingi darbuotojų įgūdžiai ir patirtis, o tai apriboja tiek įmonės, tiek darbuotojų perspektyvas. Pavyzdžiui, kai vyresnio amžiaus darbuotojai, turintys didelę patirtį ir stiprių įgūdžių, nustumiami į šalį, pramonės šakos praranda mentorius, galinčius vadovauti jaunesniems kolegoms. Tuo tarpu atsisakant jaunesnių darbuotojų, gali būti slopinamas naujas požiūris į veiklą ar perspektyvos, būtinos dinamiškam organizacijos augimui“, – sako dr. J. Boyd.

**Baiminamasi kovoti su diskriminacija**

Pasak eksperto, diskriminacija dėl amžiaus gali pasireikšti skirtingomis formomis – tiek įdarbinimo, tiek tolesnės karjeros metu.

„Pavyzdžiui, vyresnio amžiaus darbuotojams gali būti nesuteikiamos mokymosi galimybės, manant, kad nebeverta investuoti į netrukus į pensiją išeinančius asmenis. Panaši situacija ir su jaunimu: jaunesniems darbuotojams vengiama pasiūlyti mokymų, neva jie dar nėra lojalūs kompanijai ir gali pakeisti darbą. Jaunesniems darbuotojams taip pat rečiau siūlomos aukštesnės pareigos, net jeigu šie jau turi reikiamų įgūdžių atitinkamai pozicijai. Be to, diskriminaciją dėl amžiaus neretai lydi ir darbo užmokesčio atotrūkis, laikantis nuostatos, kad jaunesni ir vyresni darbuotojai sukuria mažiau vertės, nors dirba tiek pat ar net daugiau, nei kiti komandos nariai“, – pastebi „Vesta Consulting“ atstovas.

Nors ES teisė, ypač Užimtumo lygybės direktyva, draudžia darbuotojų diskriminaciją dėl amžiaus, patys darbuotojai ne visada ryžtasi kovoti už savo teises. Bijoma sulaukti atsakomųjų veiksmų ar tolesnės marginalizacijos darbo vietoje, o neretai sutinkama dirbti prastesnėmis sąlygomis, galvojant, kad tai yra vienintelė įsidarbinimo galimybė. Dėl šios priežasties darbdaviai yra skatinami užtikrinti lygias galimybes bei teises bet kokio amžiaus darbuotojams.

„Darbdaviai galėtų pradėti nuo aiškių įdarbinimo procedūrų, kurios užtikrintų nešališkumą vertinant kandidatus. Svarbūs ir vidiniai įmonės procesai, tokie kaip skaidri, visiems darbuotojams prieinama atlygio politika, aiškūs atlygių rėžiai, pozicijų atsakomybės ir aiškiai apibrėžti kompetencijų vertinimo kriterijai. Tai būdas įmonei brandžiai vertinti darbuotojus pagal patirtį, pareigas ir kuriamą vertę, ir vengti stereotipinių nuostatų dėl amžiaus, lyties ar kitų savybių. Taip pat viena iš priemonių – saugus kanalas, kuriuo darbuotojai galėtų pranešti apie diskriminacijos atvejus įmonėje bei būtų supažindinti su tvarkomis, kaip darbo vietoje užtikrinama diskriminacijos dėl amžiaus prevencija. Žinoma reikėtų puoselėti ir įtraukią įmonės kultūrą, kurioje įvairovė yra vertinama, skatinti mentorystės programas“, – sako dr. J. Boyd.

Pasak jo, siekiant skatinti sveiką, novatorišką ir dinamišką darbo rinką, labai svarbu pripažinti visų karjeros etapų darbuotojų vertę ir potencialą.

„Susitelkdami tik į siaurą, vidutinio amžiaus ir patyrusių darbuotojų ratą, į šalį nustumiame tiek jaunų darbuotojų potencialą, tiek vyresnių kolegų patirtį. Ši tendencija mažina įvairovę ir kelia pavojų, kad susiformavusi monokultūrinė darbo jėga bus mažiau atspari pokyčiams ir iššūkiams. Tuo tarpu darbdaviai galėtų naudotis unikaliomis įvairaus amžiaus darbuotojų stiprybėmis, iš to kylančiu produktyvumu bei pasitenkinimu darbu“, – pabrėžia pašnekovas.