СТАРИКАМ ЗДЕСЬ МЕСТО

ПОВЫШЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА ЕЩЕ БОЛЕЕ ОБОСТРЯЕТ ПРОБЛЕМУ ЭЙДЖИЗМА В КОМПАНИЯХ: УЖЕ И СЕЙЧАС МНОГИЕ ФИРМЫ С НЕОХОТОЙ БЕРУТ НА РАБОТУ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ. А ЧЕРЕЗ НЕСКОЛЬКО ЛЕТ ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОСТОЯВШИХСЯ ПЕНСИОНЕРОВ СТАНЕТ ЕЩЕ БОЛЕЕ АКТУАЛЬНОЙ. ДЕНИС КОЖИН

АЛЕКСАНДР ЧИЖЕНОК

ПРОБЛЕМА ЭЙДЖИЗМА В РОССИИ УСУГУБЛЯЕТСЯ ЕЩЕ И ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИЕЙ. ТАК, ЕСЛИ РЕЗЮМЕ 45-ЛЕТНЕГО, А ИНОГДА ДАЖЕ 50-ЛЕТНЕГО КАНДИДАТА-МУЖЧИНЫ РАБОТОДАТЕЛИ ЕЩЕ ГОТОВЫ РАССМАТРИВАТЬ, ТО ЖЕНЩИНЕ ПОСЛЕ 40 ЛЕТ СЛОЖНЕЕ НАЙТИ РАБОТУ НА ПОЗИЦИЮ С ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИЕЙ

Тенденция постепенного «старения» населения характерна не только для России, но и для всего мира, в первую очередь для Европы. Она напрямую связана с увеличением продолжительности жизни людей. Поэтому на рынке труда оказалось больше людей старшего возраста.

ЗА ПРЕДЕЛАМИ ИНТЕРЕСОВ В России специалисты после 45 лет все чаще сталкиваются с проблемой трудоустройства на высококвалифицированную работу. Общественность горячо обсуждает вопросы повышения пенсионного возраста, но не то, как помочь в трудоустройстве тем, кто остается за пределами интересов рекрутеров. А таких сегодня много. «Даже без графы „возраст“ в поисковике сайта по подбору персонала опытный рекрутер уже по году окончания вуза быстро определяет и часто сбрасывает со счетов специалиста, если ему больше 40 лет. Проблема эйджизма в России усугубляется еще и гендерной дискриминацией. Так, если резюме 45-летнего, а иногда даже 50-летнего кандидата-мужчины работодатели еще готовы рассматривать, то женщине после 40 лет сложнее найти работу на позицию с высокой квалификацией»,— говорит Дарья Рубацкая, руководитель отдела персонала Colliers International в Санкт-Петербурге.

Она полагает, что сегодня большинство компаний отдает предпочтение поколению Y, ищет подходы к поколению Z, необоснованно оставляя за бортом внимания не только поколение бэби-бумеров (BB), но и поколение X. «Ориентируясь на миллениалов, HR-специалисты затрачивают множество временных и финансовых ресурсов компании, пытаясь разобраться в особенностях их мотивации, геймифицировать процесс подбора и адаптации поколения Z. Пока поколение Z пытается найти себя и свое призвание, испробовав как можно больше разных специальностей за короткий промежуток времени, поколение X, которое в большинстве своем нацелено на стабильную и эффективную работу, часто остается недооцененным»,— сокрушается госпожа Рубацкая.

ЗАКОН НЕ УКАЗ Еще лет десять назад в городских компаниях в заявках на подбор персонала указывался возрастной диапазон 25–35 лет. «Но как показало время, этот диапазон не является рабочим. Отчасти это произошло в силу демографической ямы, которая была в России в начале 1990-х годов. Те, кому сейчас 25–30 лет, как раз родились в то время. Сейчас же этот диапазон расширился, и 35–45 лет — это тот возраст, который абсолютно нормально рассматривается работодателем»,— считает Наталья Смирнова, заместитель генерального директора «ПО „Ленстройматериалы“».

Ирина Доброхотова, председатель совета директоров компании «Бест-Новострой», отмечает, что еще в 2013 году в России была законодательно урегулирована норма, согласно которой в вакансиях запрещается указывать пол и возраст кандидата. Хотя подспудно в описаниях некоторых вакансий то и дело возникают «подсказки», коллегу какого возраста компании хотелось бы видеть в своих рядах: например, фраза «у нас молодой коллектив», скорее всего, смутит соискателей старше 35 лет, «с опытом работы от пяти лет» — отсекает недавних выпускников вузов. Наталия Зимина, исполнительный директор консалтинговой компании ООО «ЭйчАрЛоджистик», эксперт клуба кадровиков ClubTK.ru, отмечает, что хотя государство и пытается бороться с эйджизмом, например, запрещая указывать возраст кандидата в вакансии и отказывать на основании неподходящего возраста, данное явление присутствует во многих компаниях. «Зачастую это явление имеет под собой причины для подобных ограничений. У меня есть свой личный профессиональный опыт, когда сотрудники пенсионного возраста не могли решать производственные задачи с той же скоростью, что и сотрудники среднего возраста. Тем не менее большое значение имеет отрасль. Например, в сфере науки опыт и возраст скорее преимущество, чем недостаток»,— уверена она.

СКЛОННОСТЬ К ТЕХНОЛОГИЯМ Евгений Богданов, основатель проектного бюро Rumpu, приводит пример: «В данном вопросе многое зависит от отрасли. Некоторые сферы являются более молодыми с точки зрения среднего возраста, другие более консервативными. К молодым сферам я бы отнес IT, сектор услуг. Ярким примером консервативной сферы является строительство. В проектировании есть определенная проблема, которая связана с тем, что за последние двадцать лет технологически этот сегмент шагнул далеко вперед. Если раньше проектировщики работали на кульманах, что требовало огромной квалификации и знаний, то сейчас все рисуют в AutoCad и даже в трехмерных надстройках этой программы, которые относятся к BIM-технологиям. Таким образом, профессиональная среда изменилась очень значительно. И это вызывает определенные сложности у возрастных специалистов, ведь после 40 лет переучиваться достаточно сложно. При этом в нашем бизнесе чрезвычайно важен опыт. Причем не просто опыт создания проектов, а опыт реальных строек. И он есть у тех, кто давно работает. Таким образом, в данной ситуации нет универсального решения. Компании выбирают конкретных людей, а не возрастную категорию».

Госпожа Зимина согласна с мнением, что в сферах, где важны технологии, наиболее актуальны молодые сотрудники, так как они родились в мире технологий и зачастую могут быть более эффективными, чем даже сотрудники с опытом. Госпожа Зимина отмечает, что эйджизм присутствует и за рубежом. «Вспомните фильм „Стажер“ с Де Ниро. Но в отличие от западных пенсионеров, наши пенсионеры часто работают не от скуки, а потому что нет финансовой возможности не работать. У меня нет однозначной позиции по поводу увеличения пенсионного возраста, так как для меня тут есть большой конфликт интересов и возможностей. Государственная поддержка пенсионеров не позволяет достойно жить. И в таком случае лучше быть защищенным правом на работу. Хотя от реального эйджизма это не спасет все равно»,— говорит госпожа Зимина.

«В сфере услуг (продажи, консультации, брокеридж, коммуникации) сегодня часто предпочитают молодой персонал — некоторые работодатели считают, что привлекательная внешность молодого консультанта быстрее и успешнее поможет продать товар или услугу. В действительности покупатель может с большим доверием отнестись к профессиональным советам опытного человека в возрасте 45+»,— полагает госпожа Доброхотова.

ПОМОЩЬ ПО ПРОГРАММЕ Европа еще раньше осознала эту проблему: из-за старения населения рынок труда насыщен большим количеством дееспособных пенсионеров, многие из которых являются хорошими профессионалами. «Что касается зарубежной практики, то хотела бы рассказать о программе, которая действует в Австрии. Здесь давно разработана и принята стратегия, которая называется „Кадровый рынок для пенсионеров Австрии к 2035 году“. Основные акценты этой программы в следующем: равные условия для трудоустройства пожилых людей, наличие для них вакансий и еще один момент, который мне больше всего понравился: возможность пожизненного образования и повышения квалификации. Но, безусловно, реализация такой программы невозможна без поддержки государства и дополнительного финансирования. В России пока о подобных программах я не слышала. Конечно, отдельные инициативы существуют, но в массовом порядке такой помощи для пенсионеров на государственном уровне пока нет»,— говорит госпожа Смирнова.

Ирина Доброхотова говорит, что в России есть социальный проект «50 плюс», который, в том числе, включает в себя биржу труда и «Центр новых возможностей 50+». «Эта коммуникационная площадка помогает людям зрелого возраста с обучением, поиском работы, проведением досуга и реализовала ряд совместных проектов с общественными и государственными организациями. Это одна из редких в России гражданских инициатив, которая оказывает поддержку людям зрелого возраста»,— отмечает она.

Госпожа Рубацкая говорит, что многие интересные кадровые инновации из западных стран приходят в Россию с опозданием на десять лет. Так, на Западе уже давно работают с людьми 45–50 лет и старше, придя к выводу, что именно в этом поколении кроется потенциал развития экономики страны. Для таких специалистов разрабатываются курсы переподготовки, ряд компаний учреждает стипендии тем, кто по ряду причин был без работы. «Впрочем, возможно, вскоре и в России работодатели начнут адаптировать свою стратегию к новым реалиям, ведь из-за существующей демографической ямы уже через 10–15 лет специалисты старше 40 лет будут превалировать на российском рынке труда»,— надеется она.

Господин Богданов резюмирует: «Смена эпох, переход экономики на цифровые технологии — все это приводит к тому, что многим сотрудникам приходится переучиваться. Кто-то к этому готов, кто-то нет. Это эволюционный процесс. Что будет в экономике через 20–30 лет, когда будет стареть сегодняшнее молодое поколение, мы тоже не знаем. Вполне возможно, что произойдет новый рывок с точки зрения технологий, и уже мы столкнемся с необходимостью переучиваться». ■