

رویکرد اروپایی برای دستیابی به کار شایسته

کارگران مسن هم حق کسب درآمد دارند



کلی همه پیش‌دآوری‌های سنی برای آن‌ها یک مسئله در انتخاب نیرو است.

به نظر می‌رسد بازار کار با تغییرات سنی تکامل نیافته است. چنین رویکردی به سن احتمالاً ۵۰ سال پیش درست بود، اما یک مرد ۴۵ساله امروزی همچنان یک نیروی کار با مشخصات انعطاف‌پذیری بالاست. در این میان زنان حتی بیشتر تحت‌تأثیر موانع سنی برای کارایی قرار دارند و نرخ بیکاری آن‌ها دو برابر مردان است. خانم «دیز» در این باره توضیح می‌دهد: «زنان بیشتر قربانی کلیشه‌هایی هستند که آن‌ها را با جوانی مرتبط می‌کند. آن‌ها همچنین با مشکلات اضافی ناشی از مراقبت از



گزارش

چه زمانی قرار است دست از کار بکشیم؟ این سؤال مدت‌هاست در مؤسسات کار و اقتصادی پیشروی اروپا مطرح می‌شود. چگونه می‌توان بازار را برای مطابقت با امید به زندگی بهتر تنظیم کرد؟ میانگین سن بازنشستگی در اروپا شده، اما یک دوگانگی را نیز به همراه دارد. هم‌زمان با توجه به تمدید تاریخ بازنشستگی نیروی کار، افرادی هستند که در آخرین مرحله شغلی خود قرار دارند و به سادگی نمی‌توانند شغل جدید یا مهارت‌های جدید پیدا کنند.

معمولاً درباره بیکاری جوانان بسیار صحبت می‌شود و البته که کار درستی است؛ چرا که بی‌ثباتی فزاینده، جوانان را با بزرگ‌ترین مشکلات در دنیای کار مواجه کرده است. در مقابل توجه کمی به بیکاری در میان نیروی کار مسن تر می‌شود. کمتر کسی به این نکته توجه دارد که این گروه نامرئی نیز با نرخ‌های اشتغال کمتر از متوسط مواجه هستند. در اروپا ۷۰ درصد جمعیت شاغل است، اما اگر به کارگران مسن تر نگاه دقیق‌تری داشته باشیم، این میزان به حدود ۶۲ تا ۶۳ درصد کاهش می‌یابد. در کشورهایی مانند فرانسه، ایتالیا، کراسی، یونان یا اسپانیا میزان اشتغال نیروی کار مسن، حتی کمتر از ۶۰ درصد است.



اکثر آگهی‌های شغلی به صراحت نمی‌گویند که به دنبال «کارگر جوان» هستند و محدودیت سنی تعیین نمی‌کنند، اما زبان استفاده شده در آن‌ها گویای همه‌چیز است. هربار که یک آگهی برای کارگران «پرانرژی» یا «پویا» درخواست می‌شود، به‌طور نامحسوس سعی در حذف متقاضیان مسن‌تر دارد

افراد بیکار مسن در مقایسه با جوانانی که تازه شروع به کار کرده‌اند تقریباً به سختی کار پیدا می‌کنند. در اسپانیا، ۵۵ درصد بیکاران مسن بیش از یک سال است که دنبال کار می‌گردند. آن‌ها بخشی از بیکاران طولانی‌مدت را تشکیل می‌دهند؛ دسته‌ای که موهای خاکستری آن‌ها فراوان است. از هر ده بیکار مزمن که مدت‌هاست دنبال کار می‌گردند هفت نفر بالای ۵۰ سال سن دارند.

دلایل این امر شامل مشکلات ساختاری مانند بی‌ثباتی شغلی یا سطح پایین تحصیلات است، اما همچنین تعصب یا سن‌گرایی مرتبط با شرایط استخدام نیز در این پدیده تأثیرگذار است. «یدا دیز»، محقق و استاد دانشگاه «کامپلوتنس» مادرید می‌گوید: «وقتی از سن پیری صحبت می‌کنیم، به رفتار نابرابر با افراد بر اساس سن و بدون توجه به توانایی‌ها و مهارت‌های‌شان اشاره می‌کنیم». خانم «دیز» عضو هیأت‌مدیره مؤسسه‌ای است که به دنبال حذف ناعادلانه کارگران معتبر صرفاً بر اساس تاریخ تولد آن‌هاست.

نیازمندی به پرسنل پویا

اکثر آگهی‌های شغلی به صراحت نمی‌گویند که به دنبال «کارگر جوان» هستند و محدودیت سنی تعیین نمی‌کنند، اما زبان استفاده شده در آن‌ها گویای همه‌چیز است. هربار که یک آگهی برای کارگران «پرانرژی» یا «پویا» درخواست می‌شود، به‌طور نامحسوس سعی در حذف متقاضیان مسن‌تر دارد.

اشکال زیادی از تبعیض پنهانی وجود دارد. با چنین تبلیغاتی، بعداً است یک فرد ۵۰ساله حتی به مصاحبه راه پیدا کند. کسب‌وکارها عموماً تمایلی به استخدام کارگران مسن‌تر ندارند. در آزمایشی که توسط اندیشکده مستقر در بیلپا،ونید «ایساک» (Isaek) انجام شد، نشان داده شده که ۱۶ هزار رزومه ساختگی در پاسخ به بیش از ۸۰۰ جای خالی شغلی ارسال شد که در نتیجه رزومه‌های متقاضیان مسن، ۵۰ درصد کمتر از افراد جوان مورد تماس و پیگیری قرار گرفت.

نمونه دیگر چنین آزمایشی در سال ۲۰۲۱ واز طریق مصاحبه با صد شرکت در مورد استخدام و سن‌گرایی انجام شد. ۴۰ درصد از آن‌ها اعتراف کردند که در هنگام استخدام مواردی مانند ایجاد نگرانی در مورد مشکلات سلامتی، مشکلات در سازگاری با نیروی کار جوان، انعطاف‌پذیری کمتر افراد مسن یا دانش منسوخ و به‌طور

گزارش



هندی‌ها رتبه‌نخست مهاجرت در جهان

آخرین گزارش مؤسسه چشم‌انداز مهاجرت بین‌المللی اعلام کرد که هند با خروج ۴۰۰ هزار شهروند به پرمهاجرت‌ترین کشور جهان تبدیل شد.

بر اساس گزارش این مؤسسه در سال ۲۰۲۳ چین بیشترین تعداد دانشجویان بین‌المللی را در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) دارد، در حالی که اکنون هند از نظر تعداد مهاجران جدید در صدر جدول جای گرفته است.

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) انجمنی متشکل از ۳۸ کشور عضو است که بیشتر آن‌ها کشورهای توسعه‌یافته ثروتمند هستند و قابل درک است که کارگران دانشجویان مهاجر را جذب می‌کنند. بر اساس گزارش این سازمان، هندی‌ها بزرگ‌ترین گروهی هستند که تابعیت کشورهای ثروتمند را دریافت می‌کنند. کارشناسان بر این باورند که استقرار بیشتر هندی‌ها در مراکز ثروت خارج از این کشور می‌تواند پیامدهای مثبتی برای هند داشته باشد. مزیت اصلی آن افزایش حواله‌های ارزی است که هندی‌ها بالاترین مبلغ را در سطح جهانی دریافت می‌کنند.

در سال ۲۰۲۱، هند برای دومین سال متوالی با خروج ۴۰۰ هزار مهاجر جدید (به استثنای دانشجویان) و مهاجرت به کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، اولین کشور مبدأ بود و ۷.۵ درصد از کل جریان‌های مهاجرت را تشکیل می‌داد. این رقم سه درصد نسبت به سال ۲۰۱۹ افزایش داشت. جریان مهاجرت در سال ۲۰۲۰ کم و نزدیک به ۲۲۰ هزار بود، اما این رقم را می‌توان به بسته بودن مرزها در طول همه‌گیری کرونا نسبت داد. هم‌اکنون چین با ۲۲۰ هزار مهاجرت جدید (یا ۵.۲ درصد از کل جریان‌ها) در جایگاه دوم قرار دارد و پس از آن رومانی با ۲۰۰ هزار مهاجر جدید (یا چهار درصد از کل جریان) در رتبه سوم قرار دارد. برای افزایش تلاش‌ها برای جذب فعال کارگران مهاجر، چندین کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی به امضای موافقت‌نامه‌های دوجانبه و پیشبرد همکاری‌های مهاجرت و جابه‌جایی با کشورهای مبدأ منتخب ادامه می‌دهند. پرتغال، آلمان و اتریش اخیراً توافق‌نامه‌هایی را در مورد مهاجرت و جابه‌جایی با هند منعقد کرده‌اند. این اولین‌بار است که آلمان چنین توافق‌نامه دوجانبه‌ای را امضا می‌کند و قرار است این توافق به عنوان الگویی برای توافقات مشابه احتمالی آینده با سایر کشورها باشد. در این گزارش اشاره شده حدود ۴ میلیون و ۷۰۰ هزار اوکراینی آواره در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی وجود داشت.

این کشورها با افزایش پیوسته دانشجویان بین‌المللی، بیشتر از چین و هند سود خواهند برد. در سال ۲۰۲۱، ۴.۲ میلیون و ۳۰۰ هزار دانشجوی بین‌المللی در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی ثبت‌نام کردند و چین با تعداد ۸۹۰ هزار دانشجو در رتبه نخست بود. تعداد دانشجویان هندی در سال ۲۰۲۱ به ۴۲۰ هزار نفر رسید که در مقایسه با سال ۲۰۲۰ تقریباً ثابت است و در رتبه دوم جای گرفت، ویتنام با ۱۳۰ هزار دانشجو سومین کشور مبدأ در رتبه‌بندی بود. تقریباً یک‌پنجم دانشجویان بین‌المللی در سازمان همکاری و توسعه اقتصادی توسط آمریکا میزبانی می‌شوند که ۸۰۰ هزار دانشجوی خارجی را در خود جای داده است. بریتانیا میزبان ۱۴ درصد (یا ۶۰۰ هزار) از کل دانشجویان بین‌المللی بود و پس از آن استرالیا (۹ درصد) با ۳۸۰ هزار دانشجو قرار داشت.

آمار اشتغال برای افراد مسن را دارد، (از هر ۱۰ نفر ۸ نفر شاغل هستند) به کارفرمایان نیز یارانه‌هایی برای پوشش هزینه‌های دستمزد اعطا می‌شود.

تغییر برنامه‌های آموزشی

مرز طرد سنی برای کار مبهم و در بیشتر بخش‌ها حدود ۵۰ سال است، اما در بخش‌هایی مانند استارت‌آپ‌ها یا تبلیغات، کارگران در سن ۴۰ یا حتی ۳۰ سال هم پیر در نظر گرفته می‌شوند. با این حال، برچسب «استعداد ارشد» جلب توجه می‌کند و با دارایی‌هایی مانند تجربه و تعهد مرتبط است.

«فرناندو فرناندز کوادا»، از یک پلتفرم استخدامی با هدف جذب کارگران مسن‌تر به نام «استعداد نقره‌ای» می‌گوید: «بسیاری از شرکت‌ها شایستگی‌ها و اخلاق کاری افراد مسن را تشخیص می‌دهند. ما با شرکت‌هایی تماس می‌گیریم که خواهان بیش از پنج سال تجربه هستند، شرکت‌هایی با موقعیت‌هایی که پرکردن آن‌ها بسیار دشوار است، مانند بخش‌های ساختمانی یا صنعتی، یا زمینه‌هایی مانند هتل و پذیرایی یا خدمات مشتری که کارفرمایان در آنجابه دنبال افرادی با دقت بیشتر و مهارت‌های بین فردی خوب، بیان بهتر و صبورتر هستند.» این پلتفرم همچنین مشاغلی را در سراسر اروپا ارائه می‌دهد.»

تحرک نیروی کار

«سانتیاگو برنت»، مؤسس شرکت «شغل ۵۰ساله‌ها»، یکی دیگر از شرکت‌های مشاوره متخصص در زمینه استعدادهای ارشد، می‌گوید: «در بازار، کار وجود دارد. ما یک رویکرد عقل سلیم را توصیه می‌کنیم». «برنت» طرفدار «رزومه کور» است که به معنای داده‌های شخصی مانند عکس‌ها یا سن نمی‌شود تااز فیلترهای تبعیض‌آمیز جلوگیری کند.»

«لورا روزیلو»، کارشناس منابع انسانی هم نظرات خود را دارد. جداز عکس و سن، اگر به رزومه بسیار طولانی نگاه کنید، می‌دانید که فرد بالای ۵۰ سال سن دارد، صرف‌نظر از اینکه رزومه کور باشد یا نه. او همچنین استراتژی‌های جدیدی را برای افراد بیکار توصیه



گروه سنی ۵۰ تا ۶۴سال چیزی است که امروزه به عنوان «نسل پشتیبانی» شناخته می‌شود. نام‌گذاری «نسل حمایت» به این دلیل است که در بسیاری موارد، آن‌ها شروع به مراقبت از والدین سالخورده خود کرده‌اند، اما از فرزندان خود که هنوز در خانه هستند نیز حمایت می‌کنند

می‌کند: «افراد بالای ۵۰ سال نمی‌توانند آن‌طور که به دنبال شغل اول خود بودند، رفتار کنند. این فقط برای نوشتن رزومه برای یافتن شغل صدق نمی‌کند، بلکه در مورد این‌ک که بدانید چگونه خدمات ارائه دهید و به شرکت بگویید در چه چیزی توانایی دارید نیز صادق است.» «آگوستو بلانکو»، برنامه‌نویس تازه‌کار ما یک ماه تا پایان تحصیلاتش فاصله دارد و با این چالش روبه‌رو است. او می‌گوید: «چند وقت پیش خواندم که یک فرد در سن ۵۵سالگی در اوج حرفه خود است و دوره‌ای است که بیشترین پیشنهاد را دارد. من با این مورد موافقم، اما شرکت‌ها نیز باید با آن موافق باشند. من می‌دانم که به اندازه همکارانم مجهز و توانمند به بازار خواهم رفت، تنها تفاوت سن من است.»

«آدریا جونینت»، سخنگوی اتحادیه کارگری اسپانیا در این‌باره توضیح می‌دهد: «ما نسبت به مشوق‌های استخدامی انتقاد داریم. آن‌ها ثابت کرده‌اند که بی‌فایده هستند زیرا به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که فقط قراردادهای موقت را ترویج و ترویج دهند. هرچند اکنون با تعهد به ماندگاری بهتر نیروی کار طراحی می‌شوند اما در هر صورت، فقط باید مکمل اقدامات دیگری مانند بازآموزی کارگران باشند.»

صحبت از ماهیت موقت اشتغال، صحبت از کیفیت در اشتغال است. کار از ۵۰سالگی به بعد ضروری است، اما آیا به هر قیمتی؟ در کشورهایی مانند بریتانیا، شروع به هشدار درباره پدیده جدیدی کرده‌اند که ناشی از بی‌ثباتی روزگاری است که در آن زندگی می‌کنیم. این پدیده موقتی شدن کار است و به معنای کار برای افراد مسن بالای ۵۰ سالی است که مجبور به انجام کار آنلاین، انجام کار اضافه یا موتورسیکلت به عنوان رانندگان تحویل و... می‌شوند. موقعیتی هشدارآمیز مشابه آنچه قبلاً در ژاپن دیده شده است.

منبع: equaltimes