

Лебедева Юлия Васильевна

старший преподаватель

Институт экономики и права

ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет»

г. Петрозаводск, Республика Карелия

МЕРЫ БОРЬБЫ С ЭЙДЖИЗМОМ НА РЫНКЕ ТРУДА

***Аннотация:** в статье рассматривается довольно актуальная для нашего времени проблема эйджизма. Указываются меры поддержки населения, которое в определенном возрасте сталкивается с данной проблемой. Особо обращается внимание на мероприятия, которые организуются со стороны государственных органов и организаций в настоящее время.*

***Ключевые слова:** эйджизм, дискриминация по возрасту, работник, вакансия, пенсионный возраст, квалификация.*

В психологии эйджизмом называют дискриминацию стареющего человека по его возрасту. Но в настоящее время под эйджизмом стали понимать в целом дискриминацию по возрасту, т.к. данному явлению подвергаются не только стареющие люди, но и молодые. Но чаще все же данная проблема упоминается в связи с возрастными работниками.

Изначально термин «эйджизм» был введен в науку в 1968 году лауреатом Пулитцеровской премии Робертом Батлером, который был психиатром и геронтологом, т.е. специалистом по заболеваниям людей старшего возраста.

О проблеме эйджизма в России стали говорить чаще после увеличения возраста выхода на пенсию. Проблема эйджизма довольно серьезна, особенно у тех граждан, которые достигли определенного возраста. Например, по данным исследования ВШЭ, «у соискателя 48 лет, разославшего свое резюме, в 2,5 раза меньше шансов попасть на собеседование, чем у его 29-летнего конкурента» [10]. Объяснить это можно мнением, что возрастная категория работников хуже осваивает новые знания, умения и навыки, что в итоге будет сказываться на качестве работы и производительности.

Также можно добавить, что по результатам опроса ФОМ 20% работников в России подвергались дискриминации по возрасту при трудоустройстве, и что характерно чаще других об этом говорят 46–60-летние [5].

Отметим, что в нашей стране число возрастных работников немалое. Так, по данным Росстата, по среднему прогнозу на начало 2021 года число женщин от 45 до 55 лет составило 7,5%, а число мужчин от 45 до 60 лет в этом же году составило почти 10% от общей численности населения [9].

Интересными представляются данные исследования [4], проведенного в начале этого года в России. В исследовании участвовали 10 тысяч человек, и в результате проведенного опроса выяснилось, что наиболее безрадостный и уязвимый возраст – от 45 до 65 лет. Социологи это поколение называют «поколением сэндвичей». С одной стороны, они испытывают очень большую нагрузку со стороны своих детей, т.к. часто детям приходится помогать материально из-за их экономической несамостоятельности. С другой стороны, у них еще могут быть престарелые родители, о которых также нужно заботиться. И в этой ситуации наши возрастные работники, выйдя на пенсию, продолжают работать или снова устраиваются на работу, где часто сталкиваются с возрастной дискриминацией.

Надо отметить, что в России еще относительно недавно в рекламных объявлениях об имевшихся вакансиях возрастные предпочтения и ограничения присутствовали повсеместно. Так, например, по данным некоторых исследований [8, с. 63–78], до 2014 года в нашей стране требования к возрасту соискателей рабочего места содержали от 40% до 70% объявлений о работе. И в большинстве случаев потенциальные работодатели готовы были принимать на вакантные рабочие места кандидатов не старше 40 лет. Граждане 45 лет могли претендовать только примерно на 10% предлагаемых должностей. Этот факт подчеркивает актуальность рассматриваемого вопроса.

Но ситуация с объявлениями о трудоустройстве с указанием возрастных ограничений относительно недавно стала меняться. В 2013 году доля таких объявлений резко сократилась – до 1%. Это можно связать с внесенными

изменениями в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [1]. В этом законе вводится прямой запрет на распространение информации, в которой содержатся дискриминационные ограничения, например, по возрасту, по национальности, по полу и т. д.

Для того, чтобы преодолеть эйджизм, можно реализовывать программы повышения квалификации, а также программы переобучения (переподготовки). Конечно, инициаторами и участниками данных программ должны в первую очередь выступать сами работники, чтобы поддерживать достаточный уровень конкурентоспособности на рынке труда. А работодатель при этом еще думает о том, зачем ему вкладывать средства в повышение квалификации и обучение возрастных сотрудников, если они скоро выйдут на пенсию.

Заметим, что переобучение и повышение квалификации не одно и то же. Повышение профессиональной квалификации менее затратно по времени, чем переподготовка. Переподготовка – это получение дополнительных компетенций, которые дают возможность освоить новую квалификацию или дают возможность приобрести новую профессию. В свою очередь, повышение квалификации – это обучение, которое направлено на совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков работников.

На государственном уровне осознают важность данных мероприятий, и для решения этих проблем делаются некоторые шаги. Например, в настоящее время в России на базе 85 вузов организованы программы переобучения. Как отметил заместитель Председателя Правительства Дмитрий Чернышенко: «Желающие сменить профессию могут выбрать регион, направление обучения и вуз. Теоретическая часть проходит в онлайн-формате, а практические занятия – в вузах того региона, в котором проживает обучающийся. В целом такой гибридный формат, являющийся частью процесса цифровизации профессионального и высшего образования нацпроекта «Цифровая экономика», создает комфортные условия при получении новой специальности. После окончания программы каждому будет оказана помощь в трудоустройстве» [7]. Также надо отметить, что с 2022 года переобучение каждый год будут проходить минимум 115000 человек.

Переобучению в России способствует и реализация проекта «Содействие занятости» нацпроекта «Демография». Здесь участвуют три федеральных оператора: 1) НИ ТГУ, который отвечает за переобучение на базе вузов России; 2) Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте России, которая отвечает за переобучение управленцев и государственных служащих; 3) Агентство развития профессионального мастерства «Ворлдскиллс», которое займется обучением и переобучением по рабочим специальностям. Благодаря этим организациям обучение пройдут примерно 170 тысяч человек.

Надо сказать, что в последние годы программы переобучения у россиян стали пользоваться большим спросом. По данным некоторых исследований в 2020 году 84% наших соотечественников готово было к переобучению на рабочем месте, а в 2016 году таких было 70%. Также отметим, что в зрелом возрасте традиционно россияне имели низкую вовлеченность в обучение. Так, например, «Если в Европе в среднем обучается 42% взрослых, в Швеции – 63%, то в России – всего 19%» [3].

«В России максимальный охват переобучением происходит в 25–30 лет, когда человек только заканчивает университет, – рассказал Владимир Гимпельсон (директор Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ). – Дальше в течение трудовой деятельности работодатели не хотят инвестировать в переобучение» [11].

Также заметим, что, по данным Института образования НИУ ВШЭ за 2018 год, 44% населения проходит переобучение по программам дополнительного профессионального образования, 29% – по программам профессионального обучения и 24% – на краткосрочных программах [6].

Далее уместным будет отметить, что в период с 2016 года по 2020 годы в РФ наибольшую долю среди программ дополнительного профессионального образования составляли программы повышения квалификации, примерно 80% (см. таблицу 1).

Таблица 1

Численность программ дополнительного профессионального образования
по виду обучения в России за 2016–2020 годы, тыс. [2]

Вид обучения	2016	2017	2018	2019	2020
Повышение квалификации	145,9	155,5	200,1	222,7	225,0
Профессиональная переподготовка	32,8	37,0	44,6	62,9	63,1
Всего	178,7	192,6	244,7	285,7	288,1

В заключение скажем, что, по данным исследования международной консалтинговой компании McKinsey, чем разнообразнее коллектив работников по происхождению, по возрасту или по полу, тем устойчивее бизнес.

Список литературы

1. Федеральный Закон от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60

2. Анализ рынка дополнительного профобразования в России в 2016–2020 гг., прогноз на 2021–2025 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://businessstat.ru/images/demo/additional_professional_education_russia_demo_businessstat.pdf

3. Более 80% россиян готовы пройти переобучение для сохранения работы. 11 декабря 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/10228385>

4. Варшавская Ю. Круглый стол: что такое «серебряная экономика» и как победить эйджизм в России / Ю. Варшавская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/forbeslife/443189-kruglyj-stol-cto-takoe-serebranaa-ekonomika-i-kak-pobedit-ejdzizm-v-rossii>

5. Возрастные ограничения при приеме на работу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/10868>

6. Журавлева М. Программы переобучения сгладят рост безработицы / М. Журавлева // Кадровый потенциал. 14 сентября 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://plus.rbc.ru/news/5f5cbb1e7a8aa9e9d02addcd>

7. Ежегодно более 100 тысяч человек смогут получить новую специальность на базе 85 вузов. 6 августа 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=37679

8. Мосакова Е.А. Семейные обязанности и дискриминация женщин на российском рынке труда / Е.А. Мосакова // Экономические исследования молодых ученых. Альманах. – 2006. – №4. – С. 63–78.

9. Предположительная численность населения Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>

10. Салтанова С.В. Обыкновенный эйджизм. Российские работодатели не прошли тест по резюме / С.В. Салтанова // IQ.HSE [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/225333416.html>

11. Селиванова М. Как эйджизм влияет на доходы россиян / М. Селиванова, Т. Степанова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/4603379>