

**ПРОБЛЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ  
В КОНТЕКСТЕ ЭЙДЖИЗМА РАБОТОДАТЕЛЕЙ  
PROBLEMS OF ADDITIONAL VOCATIONAL EDUCATION  
FOR OLDER PEOPLE IN THE CONTEXT OF EMPLOYERS' AGEISM**

**Н.С. Гапонова**  
*Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород*  
**N.S. Gaponova**  
*Higher School of Economics, Nizhny Novgorod*

Рассмотрены проблемы трудоустройства лиц старшего возраста как одной из самых острых на рынке труда. Описан ряд механизмов, объясняющих возникновение возрастных стереотипов и дискриминации по возрасту в областях найма, обучения и аттестации персонала, рекомендован ряд направлений для будущих исследований.

The paper discusses problems of employing older people as one of most acute problems in labor market. Described a number of mechanisms explaining the emergence of age stereotypes and age discrimination in recruitment, training and certification, recommend some directions for future research.

*Ключевые слова:* эйджизм, возрастные стереотипы, возрастная дискриминация, рынок труда, ДПО, корпоративные системы обучения

*Keywords:* ageism, age stereotypes, age discrimination, labor market, additional vocational education, corporate training systems

Термин «эйджизм» относится к двум концепциям: социально сконструированному образу мышления о пожилых людях, основанному на негативном отношении и стереотипах в отношении старения, и тенденции структурировать общество на основе предположения, что все молодые, тем самым не реагируя должным образом на реальную ситуацию потребности пожилых людей [1]. Эйджизм часто является причиной отдельных актов дискриминации по возрасту, а также дискриминации, которая носит более системный характер, например, при разработке и реализации услуг, программ и объектов. Дискриминация по возрасту предполагает неравное обращение с людьми из-за возраста, что противоречит закону о правах человека. Например, кодекс прав человека Онтарио запрещает дискриминацию по возрасту в следующих областях: трудоустройство, жилье, товары, услуги и объекты, контракты и членство в торговых и профессиональных ассоциациях [2].

Дискриминация по возрасту часто не воспринимается так серьезно, как другие формы дискриминации. Однако она может иметь такие же экономические, социальные и психологические последствия, как и любая другая форма дискриминации. Средний возраст рабочей силы в промышленно развитых странах увеличивается из-за увеличения продолжительности жизни [3] и связанной с этим необходимости повышения пенсионного возраста для сохранения платежеспособности пенсионных систем (Европейская комиссия, 2012) [4]. Кроме того, экономический спад побудил многих людей продолжать работать после достижения традиционного пенсионного возраста из-за финансовой необходимости. В то же время многие пенсионеры продолжают трудовую деятельность после прекращения своей основной работы, чтобы заработать дополнительные деньги и не утратить социальные связи. В публикациях за последние годы были изучены наиболее распространенные стереотипы, касающиеся пожилых работников, и было выявлено несколько общих тенденций [5–8]. Согласно исследованиям, негативные стереотипы, связанные с возрастом работников, включают устоявшиеся предубеждения: низкая производительность пожилых сотрудников, их сопротивление изменениям, невосприимчивость к новым технологиям, низкая способность к обучению, но, при этом, высокие относительно молодых сотрудников оклады. И наоборот, положительные стереотипы, которые иногда ассоциируются с пожилыми работниками, включают опыт, надежность, сознательность и лояльность к организации [9]. Еще один фактор, влияющий на стереотипы, с которыми сталкиваются молодые и пожилые работники, – это субъективное отнесение определенных профессий или отраслей к категории «молодых» или «старых». Например, исследователи писали о таких стереотипах в отношении профессий: возраст администратора на ресепшен – 20 лет, учителя средней школы – 30 лет, и губернатора – 40 лет [10]. Другие исследования выявили возрастные стереотипы работы бухгалтеров, сотрудников полиции, айтишников, университетских преподавателей, врачей и топ-менеджеров [11]. Возраст и представления о старении рабочих влияют на решения, касающиеся внедрения корпоративных систем обучения. Организации могут чувствовать, что они получают более высокую отдачу от инвестиций в обучение молодых сотрудников, потому что они воспринимаются как более способные к обучению, более заинтересованные в приобретении новых навыков и, скорее всего, они дольше проработают в организации. Некоторые менеджеры считают, что упрощение рабочих задач – более выгодная альтернатива для повышения производительности труда пожилых работников, чем предоставление им возможности для обучения. В самом деле, некоторые пожилые работники

сталкиваются с горизонтальной ротацией, понижением в должности или даже с принудительным выходом на пенсию вместо дополнительного профессионального обучения. В тексте Постановления Правительства Российской Федерации от 25 января 2019 года № 35 [12] отражены российский и зарубежный опыт комплексного применения государственного управления образованием населения пожилого возраста, определены механизмы, используемые для развития образовательного потенциала пожилых граждан. Этот закон устанавливает правила для предоставления субсидий из федерального бюджета некоммерческим организациям дополнительного профессионального образования, осуществляющим обучение людей предпенсионного и пенсионного возраста. Целью такого обучения является развитие систем дополнительного профессионального образования, а также развитие кадрового потенциала и обеспечение экономики России высококвалифицированным персоналом. Государственные стандарты, формулирующие правила, обязательные для осуществления дополнительного профессионального обучения, заслуживают высокой оценки. Во-первых, это подготовка индивидуальных рекомендаций людям предпенсионного и пенсионного возраста в соответствии с их профессиональными компетенциями. Во-вторых, это возможность использовать дистанционный формат обучения. Эти требования соответствуют международной концепции “successful aging” [13]. Зарубежные исследователи разделяют ту же точку зрения: они считают, что в долгосрочной перспективе наем пожилых работников требует таких обязательных условий, как индивидуальный подход к принятию решения о расторжении или продолжении работы, а также возможность обучения и профессиональной переподготовки [14]. Для борьбы с эйджизмом необходимо повысить осведомленность общественности о существовании такой проблемы и развеять распространенные стереотипы о старении и возможности обучения и переподготовки в пожилом возрасте. Старение – это сугубо индивидуальный опыт, и невозможно сделать обобщения о навыках и способностях пожилого человека на основе возраста, равно как и сделать предположения о ком-либо, основываясь на любом другом аспекте его личности. Принципы прав человека требуют, чтобы к людям относились как к индивидуумам и оценивали по их личным качествам, а не на основе субъективных предположений, и чтобы им были предоставлены те же возможности для обучения, что и всем остальным, независимо от возраста. Важно признать, что пожилые люди вносят значительный вклад в наше общество и что мы не должны ограничивать их потенциал. В то же время с эйджизмом можно бороться с помощью инклюзивного планирования и дизайна корпоративных систем обучения,

которые максимально охватывают людей всех возрастов. В настоящее время более не приемлемо структурировать корпоративные системы обучения таким образом, чтобы предполагать, что все сотрудники молоды, а затем пытаться дискриминировать тех, кто не соответствует этому предположению. Скорее, возрастное разнообразие, существующее в обществе, должно быть отражено на этапах разработки систем ДПО таким образом, чтобы не создавались физические, поведенческие и системные барьеры. Там, где такие барьеры уже существуют, ответственные должны определить их и предпринять шаги по их устранению [15].

### *Список литературы*

1. Кулькова И.А. Занятость и проблемы трудоустройства лиц старшего возраста // Human progress. 2017. Т. 3. № 1. URL: [http://progress-human.com/images/2017/tom3\\_1/Koulkova.pdf](http://progress-human.com/images/2017/tom3_1/Koulkova.pdf) (дата обращения: 14.10.2021).
2. Human Rights Code, R.S.O, 1990. URL: <https://www.ontario.ca/laws/statute/90h19> (дата обращения: 14.10.2021).
3. Von Hippel C., Kalokerinos E.K., Henry J.D. Stereotype threat among older employees: relationship with job attitudes and turnover intentions // Psychology and Aging. 2013. Vol. 28 (1). Pp. 17–27.
4. European Commission, 2012. URL: [https://ec.europa.eu/info/law/derivatives-emir-regulation-eu-no-648-2012\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/derivatives-emir-regulation-eu-no-648-2012_en) (дата обращения: 14.10.2021).
5. Bal A.C., Reiss A.E.B., Rudolph C.W., Baltes B. Examining positive and negative perceptions of older workers: a meta-analysis // The Journals of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences. 2011. Vol. 66. Pp. 687–698.
6. Posthuma R.A., Campion M.A. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions // Journal of Management. 2009. Vol. 35. Pp. 158–188.
7. Posthuma R.A., Wagstaff M.F., Campion M.A. Age stereotypes and workplace age discrimination // The Oxford handbook of work and aging / W.C. Borman, J.W. Hedge. NY: Oxford University Press, 2012. Pp. 298–312.
8. Поздняев М., Важдаева Н., Семенова А. Россияне все чаще сталкиваются с дискриминацией по возрасту // Новые Известия. 2007. № 78.
9. Bertolino M., Truxillo D.M., Fraccaroli F. Age effects on perceived personality and job performance // Journal of Managerial Psychology. 2013. Vol. 28 (7–8). Pp. 867–885.
10. Gordon R.A., Arvey R. Age bias in laboratory and field settings: a meta-analytic investigation // Journal of Applied Social Psychology. 2004. Vol. 34. Pp. 468–492.
11. Cleveland J.N., Landy F.J. Age perceptions of jobs-convergence of two questionnaires // Psychological Reports. 1987. Vol. 60. Pp. 1075–1081.

12. Постановление Правительства РФ от 25 января 2019 г. N 35 «Об утверждении Правил предоставления в 2019–2024 годах субсидий из федерального бюджета некоммерческой организации на реализацию мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» (с изменениями и дополнениями) (документ утратил силу). URL: <http://base.garant.ru/72159956/#ixzz76vATjur7> (дата обращения: 14.10.2021).

13. Rowe J.D., Kahn R.L. Successful aging // *The Gerontologist*. 1997. Vol. 37 (4). Pp.433–440.

14. Dalen V., Hendrik P., Henkens K., Schippers J. Productivity of older workers: perceptions of employers and employees // *Population and development review*. 2010. Vol. 36 (2). Pp. 309–330.

15. McAllister A., Bentley L., Bronnum-Hansen H. Social differentials in older persons' employment in Canada, Denmark, Sweden and the UK in 2010-15 // *European Journal of Public Health*. 2017. Vol. 27.

## **ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫХ РОССИЯН OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS OF EMPLOYMENT OF ELDERLY RUSSIANS**

**И.С. Карпикова**

*Байкальский государственный университет, г. Иркутск*

**I.S. Karpikova**

*Baikal State University, Irkutsk*

Рассмотрены тенденции трудовой занятости пожилых россиян. Систематизированы факторы, способствующие и препятствующие занятости лиц пожилого возраста. Определены направления деятельности государства в области обеспечения возможностей продолжения трудовой занятости пожилым гражданам, особенно находящимся в предпенсионном возрасте.

The trends of employment of elderly Russians are considered. The factors contributing to and hindering the employment of elderly people are systematized. The directions of the state's activities in the field of ensuring opportunities for continuing employment for older citizens, especially those who are near retirement age, are determined.

*Ключевые слова:* пожилые граждане, трудовая занятость, границы пенсионного возраста, предпенсионный возраст, работающие пенсионеры, эйджизм, возрастная дискриминация