

Кулькова Инна Анатольевна

Koulkova Inna

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»

The Ural State University of Economics

Профессор кафедры Экономики труда и управления персоналом
Professor of Labor Economics and Personnel Management Department

Доктор экономических наук, доцент

Ph.D., Associate-Prof.

E-Mail: i.a.koulkova@mail.ru

Силаенкова Валентина Владимировна

Silaenkova Valentina

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»

The Ural State University of Economics

Ассистент кафедры Экономики труда и управления персоналом
Assistant of Labor Economics and Personnel Management Department

E-Mail: Valyxa84@yandex.ru

080000 – Экономические науки

Особенности трудоустройства лиц в возрастном сегменте после 40 лет на российском рынке труда

Features of Employment of Persons in the Age after 40 Years at Labor Market in Russia

Аннотация: Статья посвящена изучению проблем трудоустройства лиц в возрасте средней взрослости и путей их решения. Содержит описание психофизиологических особенностей работников в данном возрасте, преимуществ и слабых сторон работников по сравнению с молодежью. Описываются результаты авторского социологического исследования проблем трудоустройства лиц после 40 лет. Кроме того, в статье предлагается авторская трактовка понятия «эйджизм».

The Abstract: Article examines the problems employability of persons aged middle adulthood and ways to solve them. Contains a description of the psycho-physiological characteristics of workers in this age; the advantages and weaknesses of the employees as compared with young people. Describes the results of the authors' sociological studies of problems of employment of persons over 40 years of age. In addition, the article suggests the author's interpretation of the term "ageism".

Ключевые слова: Рынок труда, трудоустройство, эйджизм, период средней взрослости, дискриминация по возрасту.

Keywords: Labor market, Employment, Ageism, Period of Middle Adulthood, Age Discrimination.

Одним из распространенных признаков дискриминации на рынке труда современной России является возраст. По данным *Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ)* Россия находится на 11 месте в мире по наличию дискриминации при трудоустройстве, и это

наблюдается несмотря на сокращение численности населения в трудоспособном возрасте. Особенность возрастной дискриминации состоит в том, что с ней рано и поздно сталкивается большинство работников.

Современным компаниям нужны люди с новым менталитетом и образом мышления, которые с одинаковым увлечением посещают и офис, и «пейнтбольный клуб», поэтому организации гораздо охотнее возьмут «слишком молодого» управленца, чем «слишком старого». Но работодатели забывают о главном – пострадать может качество руководства, ведь способность управлять приобретается с возрастом и многолетним профессиональным опытом. Именно такая кадровая политика лишает предприятия талантливых и опытных управленцев. [6]

За рубежом для описания категории «дискриминация по возрасту», используется термин «эйджизм», который появился в Америке.

Словарь иностранных слов русского языка трактует эйджизм – [англ. ageism < age – возраст] как «политический термин, обозначающий дискриминацию младшего или старшего поколения, мотивированную скрытым либо явным предположением, что молодые не способны судить о каких-либо вещах, а старые – немощны». [8]

Существует несколько определений дефиниции эйджизм, но все они чаще применяются в связи с проблемами пожилых людей. Так, профессор Б.Г. Мещеряков трактует эйджизм – (англ. ageism) как «негативный стереотип в отношении людей какой-либо возрастной категории, но чаще всего подразумевается стереотип пожилого возраста». [1] Для описания проблем дискриминации по возрасту, которые испытывают молодые люди, на западе используются другой термин – «adulthood», его можно перевести как «взросничество», обозначающий предрасположение к взрослым в противовес молодежи.

В соответствие с указанными определениями термин «эйджизм» не отражает ситуацию на рынке труда в России, т.к. «пожилые люди - это генерация лиц старшего возраста, в которой в соответствии с классификацией ВОЗ ООН, выделяют четыре подгруппы: собственно пожилые (55–64 года), старые (65-74года), очень старые (75-84года), престарелые (85лет и старше)» [5]. Однако данная категория людей в России являются пенсионерами (за исключением мужчин в возрасте 55-59 лет), поэтому не остро нуждаются в трудоустройстве, т.к. имеют доход в виде пенсии.

Отличительной особенностью эйджизма в нашей стране является то, что наблюдается дискриминация лиц еще не входящих в категорию «пожилых», у нас она распространяется уже на лиц старше 40-45 лет. В соответствии с классификацией, используемой *Международной Организацией Труда (МОТ)* для взрослых, возраст 25-35 лет является ранним взрослым возрастом; 36-45 лет – средним взрослым возрастом; 46-60 лет – поздним взрослым; 60-74 – пожилым; 75-89 – старческим; 90 и старше – возрастом. [5]

На основании этого мы считаем необходимым уточнить понятие «Эйджизма», применительно к нашей стране: *Эйджизм – это термин, обозначающий возрастную дискриминацию лиц зрелого возраста при трудоустройстве на работу, из за сложившихся стереотипов особенностей когнитивной сферы.*

По мнению кадровиков, ситуация с возрастным цензом на сегодня складывается так. После окончания вуза до 35 лет стоимость работника неуклонно возрастает с каждым годом на 10% просто потому, что он взрослеет и набирается профессионального опыта, но после 35-летнего рубежа это правило перестает действовать. [4] Порой ограничения по возрасту кандидата выносятся на первое место, в списке требований.

В категории возраста теснейшим образом переплетены биологические и социальные

характеристики. Изучением развития взрослого человека, в частности, выявлением пиков профессионализма занимается акмеология – направление в психологии. Акмеологи экспериментально доказали, что для разных видов деятельности пики профессионального развития приходятся на разные возраста. [7]

Одним из главных факторов, влияющих на отказ при приеме на работу в России после 40 лет, является – сложность с обучением. Чтобы понять, так ли это на самом деле, обратимся к психофизиологическим особенностям лиц средней зрелости. [3] В сорок пятьдесят лет жизни человек оказывается в условиях, психологически существенно отличающихся от прежних. В организме человека начинают происходить закономерные физиологические изменения, к которым ему также приходится приспосабливаться, начинают появляться серьезные проблемы со здоровьем.

Зрение человека практически не меняется с юношеского возраста и до перехода им 50-летнего рубежа, когда острота зрения начинает снижаться более быстро. Однако близорукие люди часто начинают видеть в среднем возрасте лучше, чем в годы своей молодости. Слух в целом становится менее острым после 20-летнего возраста, продолжая ухудшаться и далее, что вызывает у человека определенные трудности при восприятии звуков высокой частоты. Вкусовая, обонятельная и болевая чувствительность человека также снижается в разных точках периода средней зрелости. Увеличивается время реакции, изменяются сенсомоторные реакции, ухудшаются двигательные навыки.

В возрасте 41–46 лет наивысшего уровня развития достигает функция внимания. И, несмотря на то, что в это же время отмечается один из самых низких уровней функций памяти, люди, достигшие данного возраста, обладают наилучшими возможностями для активного обучения и самообразования, сохраняют потенциальные возможности для познавательной деятельности.

То есть относительное снижение характеристик психофизических функций у людей, достигших возраста средней зрелости, никак не отражается на функционировании когнитивной сферы человека, не снижает его работоспособность, позволяя ему сохранять трудовую и творческую активность.

Что касается развития интеллекта, то вербально-логические функции, достигающие первого оптимума в ранней молодости, могут возрасти в зрелые годы вплоть до 50 лет и постепенно снижаются лишь к 60 годам.

Поэтому вопреки ожиданиям снижения интеллектуального развития после того, как оно достигает своего пика в период юности, развитие отдельных способностей человека продолжается в течение всего среднего возраста. Особенно это относится к тем из них, которые связаны с трудовой деятельностью человека и его повседневной жизнью.

Интеллект максимального развития достигает в юности, в период же средней зрелости его показатели снижаются. Однако, максимальное развитие кристаллизованного интеллекта (приходящий с опытом и образованием) становится возможным лишь при достижении периода средней зрелости.

Несмотря на снижение скорости и точности обработки информации, способность пользоваться информацией остается прежней. Причем, хотя когнитивные процессы у человека средних лет могут протекать медленней, чем у молодого человека, эффективность его мышления выше, поэтому обучаемость лиц в возрасте 40-50 лет не снижается.

Возраст средней зрелости является одним из наиболее продуктивных периодов в жизни человека. Ведущим фактором развития в этом возрасте является успешная трудовая деятельность, обеспечивающая самоактуализацию личности, но на деле оказывается, что

именно в этом возрасте человек подвергается дискриминации на рынке труда.

В целях изучения особенностей трудоустройства лиц зрелого возраста (после 40 лет) и наличия/отсутствия дискриминации по возрасту нами было проведено социологическое исследование. В процессе исследования опрашивались экономически активные граждане и работодатели на территории Екатеринбурга и Свердловской области.

По данным государственной статистики, представленным на официальном портале города, Екатеринбург – один из немногих городов России, в котором с 2004 года наблюдается рост численности населения, причем с 2005 года началось устойчивое улучшение динамики репродуктивных показателей, которое привело к естественному приросту населения. Так, В 2012 году в Екатеринбурге на свет появилось 22712 человек. За этот же период в уральской столице из жизни ушел 16231 человек. Таким образом, естественный прирост населения Екатеринбурга за 2012 год составил 6330 человек.

Что касается демографической ситуации в Свердловской области, то показатель естественного прироста значительно ниже екатеринбургского и составил в 2012 году 1 523 человека. В текущем году тенденции естественного прироста населения продолжают. В Екатеринбурге за первые пять месяцев 2013 года родились 8 179 детей, что на 3% больше, чем за пять месяцев 2012 года [2]. Кроме того, в Екатеринбурге наблюдается самая низкая смертность среди городов-миллионеров России.

Возрастной состав населения представлен на рисунке 1:

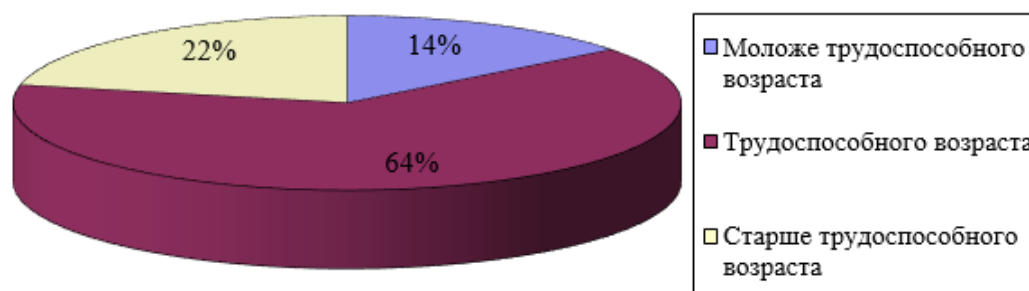


Рис. 1. Структура населения г.Екатеринбурга по возрасту в 2012 году

Объектом исследования настоящего исследования было население в возрасте от 40 до 60 лет, которое составляет 379,3 тыс. человек, из них мужчины – 166,8 тыс.человек (43,9%), женщины – 212,5 тыс.человек (55,9%).

Демографические показатели г.Екатеринбурга говорят о том, что на протяжении последних трех лет сохраняется положительная динамика демографического развития, однако на рынке труда ощущается явный дефицит кадров.

По данным государственной службы занятости населения по состоянию на 05.07 2013 года в Свердловской области количество вакансий составляет 48 769, численность зарегистрированных безработных – 29 515 человек, уровень регистрируемой безработицы – 1,29%.

На рынке труда Свердловской области сохраняется стабильная ситуация. Общая численность граждан, не имеющих работу, но активно ищущих ее, классифицируемых по методологии МОТ как безработные, по состоянию на 01 июля 2013 года составила 133 023 человека (на 01 января 2013 года – 141 895 человек). Уровень общей безработицы по Свердловской области по состоянию на 01 июля 2013 года составил 5,7% (на 01 января 2013 года – 6,3%). Численность граждан, обратившихся в органы службы занятости в поиске подходящей работы, в январе-июне 2013 года составила 80 600 человек, из числа

обратившихся нашли работу 55 238 человек. Уровень трудоустройства составил 68,5%, что превышает значение, достигнутое в январе-июне 2012 года (66,3%) [12].

Данные статистики говорят о существовании естественной и структурной безработицы, поэтому важно сопоставить спрос и предложение на рынке труда по видам экономической деятельности (таблица).

Таблица

Сопоставление спроса и предложения на рынке труда по видам экономической деятельности в Свердловской области

Вид экономической деятельности	За январь-июнь 2013 г.				На 01.07.2013 г.	
	Заявлено вакансий, ед.	% к январю-июню 2012 г.	Признано безработными, чел.	% к январю-июню 2012 г.	Вакансии, ед.	Безработные, чел.
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	5995	122,0	1873	74,0	2265	1941
Рыболовство, рыбоводство	1	25,0	4	44,4	604	491
Добыча полезных ископаемых	1446	97,0	573	73,9	10514	6483
Обрабатывающие производства	23338	102,5	6944	69,7	988	1509
Производство и распределение электроэнергии, газа	2604	123,8	1532	81,6	4824	1478
Строительство	17815	155,6	1841	91,8	6333	4726
Оптовая и розничная торговля	16416	103,5	5316	106,5	2660	556
Гостиницы и рестораны	8492	184,1	624	78,6	4046	1839
Транспорт и связь	9644	113,6	1951	91,2	901	1941
Финансовая деятельность	2180	193,3	563	97,7	3329	558
Операции с недвижимым имуществом, аренда	10156	120,2	1930	70,0	1799	1796
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	5611	107,2	1956	98,1	2858	1530
Образование	14979	101,3	2725	70,1	4742	2344
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	9756	109,3	1612	67,8	2265	1535
Предоставление прочих коммунальных, социальных услуг	6774	107,0	1734	82,6	1691	1733
Деятельность домашних хозяйств	0	-	3	0,0	2	4
Деятельность экстерриториальных организаций	2	-	72	-	-	46
Не определен	42	-	2142	-	44	1082
Итого	135 250	116,0	33 395	86,1	47 600	29 651

По квалификации сохраняется наибольшая доля зарегистрированных безработных, имеющих рабочую профессию. Наибольшую долю составили неквалифицированные рабочие – 22,2%, операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин составили 18,4%, квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных организаций - 15,7%, работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, занятые в рекламно-оформительских и реставрационных работах - 13,1%, руководители учреждений, организаций и их структурных подразделений - 10,1%, специалисты высшего уровня квалификации - 9,8%, специалисты среднего уровня квалификации - 6,3%, служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом - 2,4%, квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства - 2,0%.

При этом из общего количества вакансий, заявленных в службу занятости 22,2% составляют квалифицированные рабочие места, 15,1% - рабочие места для специалистов высшего и среднего уровня квалификации, 33,3% - неквалифицированные рабочие места, 15,0% - служащих и работников в сфере обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства, 10,6% - для операторов, аппаратчики и машинистов установок и машин, 3,8% - для руководящего звена [12].

В ситуации изменения рынка труда трудоустройство лиц зрелых лет затрудняется. Так, например, вследствие мирового финансового кризиса 2008 года, проблема дискриминации по возрасту только усилилась. Люди старше 40 лет попали в так называемую «группу риска». Независимо от образования, стажа работы, опыта, им труднее устроиться на работу чем даже молодым специалистам. Сотрудников, которым осталось до пенсии 10 лет чаще увольняют или сокращают, невзирая на то, что найти другую работу такому человеку почти невозможно. И работодатели зачастую нарушают трудовое законодательство, запрещающее дискриминацию сотрудников «по возрасту». Но работать человеку после 40 лет надо и приходится идти на всевозможные ухищрения, чтобы найти работу.

В ходе проведенного нами социологического исследования опрошены 100 работодателей и 100 соискателей на должность в возрасте после 40 лет. Результаты исследования представлены на рисунках.

По мнению работодателей, предпочтительный возраст соискателя на должность составляет до 35 лет (60% опрошенных) (рисунок 2).

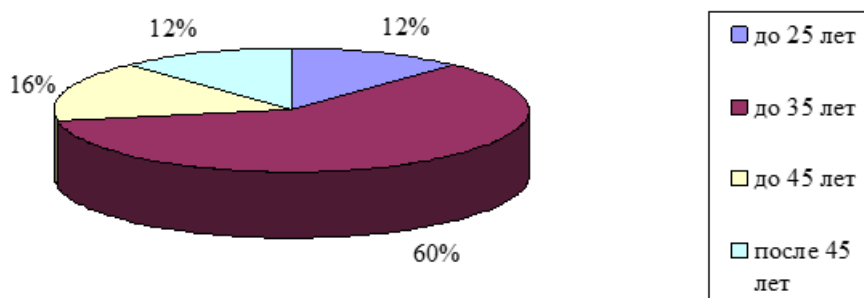


Рис. 2. Предпочтительный возраст соискателя на должность с точки зрения работодателя, %

Данные по предпочтительному полу кандидата на должность, по мнению работодателя, представлены на рисунке 3.

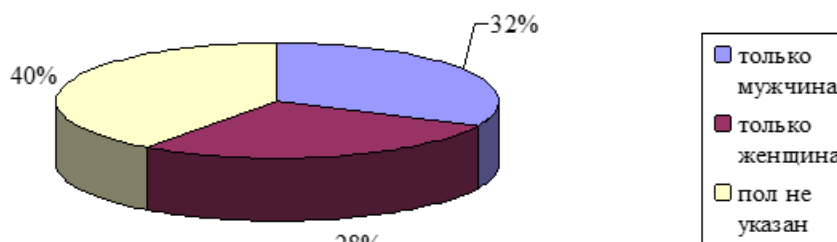


Рис. 3. Распределение ответов работодателей о предпочтительном поле соискателя на должность, %

Таким образом, работодатель не отдает особых предпочтений кандидатам на должность по половому признаку, для 40% опрошенных пол соискателя не имеет значения.

Предпочтительный уровень образования кандидата на должность с точки зрения работодателя представлен на рисунке 4.

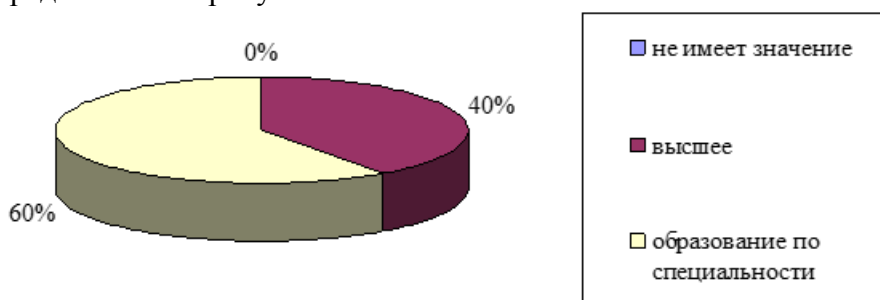


Рис. 4. Предпочтительный уровень образования соискателя на должность с точки зрения работодателя, %

Следовательно, образование соискателя играет большую роль при трудоустройстве. Большинство работодателей выберут соискателя, имеющего образование по специальности (60%).

Необходимый опыт работы кандидата на должность, по мнению работодателей, представлен на рисунке 5.

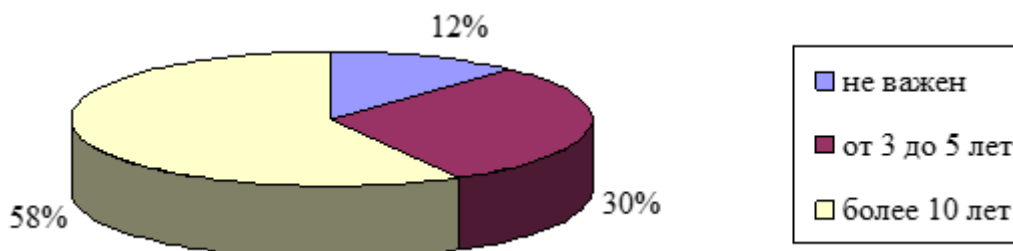


Рис. 5. Необходимый опыт работы соискателя на должность с точки зрения работодателя, %

Таким образом, подавляющее большинство работодателей (88%) считает необходимым для соискателя наличие опыта работы.

Причины отказа в работе представлены на рисунке 6.

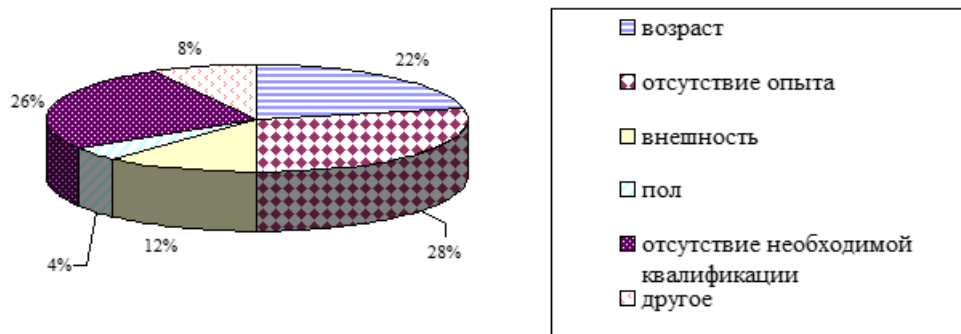


Рис. 6. Причины отказа соискателям в работе с точки зрения работодателя, %

Таким образом, основные причины для отказа в получении работы, это: отсутствие опыта работы – 28%, отсутствие необходимой квалификации – 26% и возраст – 22%.

Источники размещения информации работодателем об имеющихся вакансиях представлены на рисунке 7.

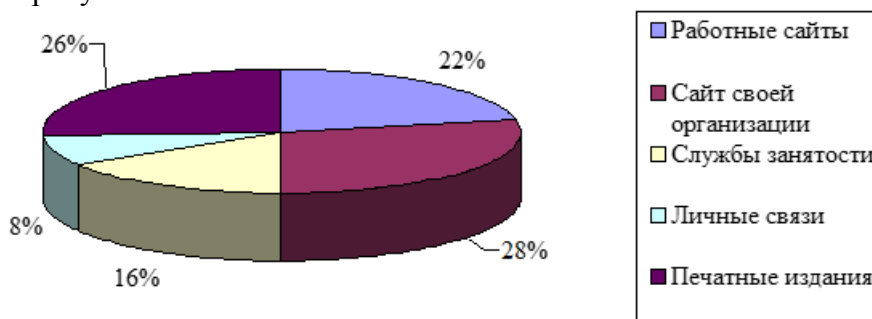


Рис. 7. Источники размещения информации работодателем об имеющихся вакансиях, %

Больше всего работодатели пользуются для размещения информации об имеющихся вакансиях сайтом своей организации (28%), печатными изданиями (26%), работными сайтами (22%), услугами службы занятости (16%), личными связями (8%).

Большинство работодателей не объясняют причин отказа в трудоустройстве (60% от числа опрошенных) и признает существование дискриминации при трудоустройстве «по возрасту» (72% от числа опрошенных). Также, в ходе анализа выявлено, что большинство работодателей не приняло бы на работу человека в возрасте после 40 лет (80% от числа опрошенных - рисунок 8). Искоренение дискриминации по возрасту при приеме на работу в нашей стране большинство опрошенных (80%) считает практически неосуществимым.

Рисунок 8. Распределение ответов работодателей о приеме на работу, %.

Проведенное анкетирование среди соискателей выявило следующие тенденции. Большинству опрошенных соискателей причины отказа в трудоустройстве не объясняли (52%) (рисунок 9).

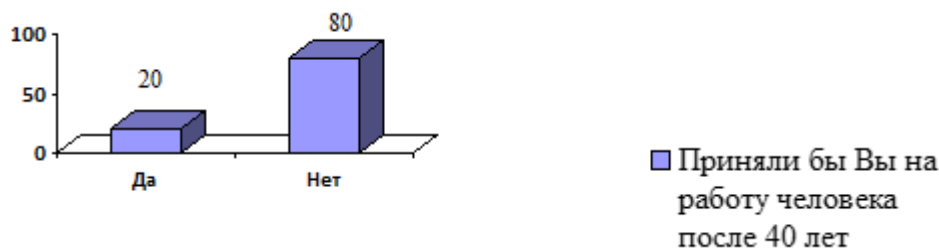


Рис. 8. Распределение ответов работодателей о приеме на работу, %

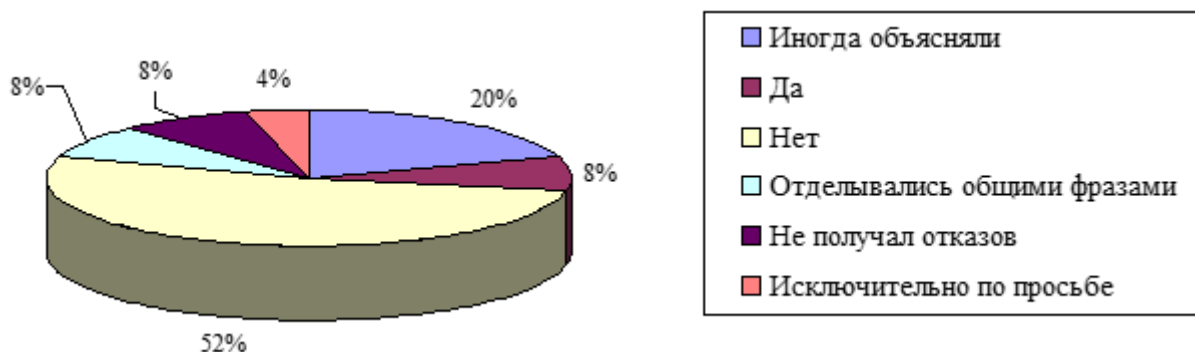


Рис. 9. Структура ответов соискателей по объяснению причин отказа в трудоустройстве, %

Иногда объясняли причины отказа 20% опрошенных, отделялись общими фразами – 8%, объясняли причины отказа – 8%. Можно сделать вывод, что большинство работодателей не считает необходимым объяснять соискателям причины своего отказа в трудоустройстве.

Большинство опрошенных, а это лица старше 40 лет, чувствовало на себе дискриминацию по возрасту – 52% респондентов (рисунок 10).

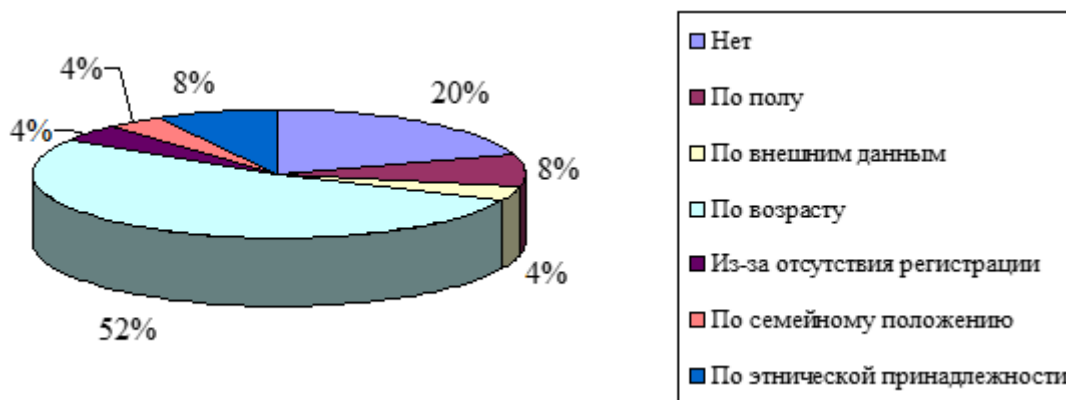


Рис. 10. Наличие дискриминации при трудоустройстве по мнению соискателей, %

Большинство опрошенных лиц после 40 лет – 64% респондентов испытывали трудности, связанные с возрастом при поиске работы. Обращались по объявлениям, если возраст не соответствовал заявленному в объявлении о вакансии – 40%, при этом все претенденты получили отказ. Большинство респондентов – 72% считает, что имеются возрастные ограничения при приеме на работу. Причины отказа они видят в том, что работодатель считает работников в зрелом возрасте не воспринимающими инновации, IT-технологии, испытывающими проблемы со здоровьем и отличающиеся медлительностью и пониженной работоспособностью.

Для искоренения дискриминации по возрасту при приеме на работу, по мнению респондентов, можно предложить законодательно ввести запрет на ограничения по возрасту и другим признакам (половым, этническим и т.п.) при трудоустройстве на работу. Принять целевые программы по поддержке безработного населения трудоспособного возраста в возрасте после 40 лет.

Все респонденты согласились с тем, что их может коснуться проблема дискриминации по возрасту при приеме на работу.

Работодатели предпочитают молодых и неопытных сотрудников, а для опытных возрастных специалистов на рынке почти нет вакансий, в компаниях - повышения и продвижения, кроме того, они - первые кандидаты на увольнение. Самая профессиональная и

лояльная группа сотрудников на деле – самая ненужная. Любой специалист всю жизнь старается заработать опыт, знания и репутацию – то, что ценится на рынке труда превыше всего. Однако после 40 лет обнаруживается, что все это не важно, потому что он уже «не в том возрасте». Предлагаемые вакансии в любой сфере экономики, кроме технических специальностей, обозначают возрастной «потолок» – 35 лет. Крайне редко можно увидеть, что компания рассматривает кандидатов в возрасте до 45 лет. И работодателей при этом не интересует тот факт, что человек к 45–50 годам обладает огромными профессиональными навыками, а работу ищет только потому, что из-за кризиса компания в которой он трудился, обанкротилась [11].

Работодатели называют некоторые негативные черты возрастных работников. Руководитель направления «B2B» рекрутинговой компании Antal Russia: «Во-первых, как правило, у таких специалистов достаточно устаревшие знания. Во-вторых, большинство из тех, кому за сорок, не владеет иностранным языком. Плюс такие люди не всегда готовы принимать самостоятельные решения в экстренных ситуациях и брать на себя ответственность. Как раз сейчас на рынке ценится умение оценивать риски, а люди старшего поколения редко имеют такой опыт, в силу того, что система, в которой они формировались как работники, была иной» [11].

Аналитик группы индустриальных продаж и логистики рекрутингового агентства AVANTA Personnel: «Основная претензия к возрастному сотруднику обычно основывается на том, что человек в большей степени начинает опираться на более размеренный стиль работы, он начинает менее активно «разрабатывать» клиентов, вести более «офисный» режим труда» [11].

Консультант, Morgan Hunt: «Компании не решаются брать возрастных специалистов по следующим причинам - негибкость, сложный характер, слабое здоровье, низкая энергетика и мотивация, непрезентабельный внешний вид. Конечно, все зависит от конкретного кандидата» [11].

В противовес всему вышеперечисленному, молодые кадры современны, активны, «с горящими глазами», инициативны, легко управляемы, быстро учатся, поэтому им и отдается предпочтение.

Но сами специалисты старшего поколения несколько иначе оценивают своих конкурентов. Они иногда откровенно не понимают, за что работодатели так любят и ценят молодые кадры: часто молодые менеджеры не вовлечены в работу, необязательны, нелояльны, не все из них обладают желанием расти и развиваться, поверхностны в работе, многие хотят просто сидеть на месте и получать зарплату.

Считаем, что основная причина отказа в трудоустройстве лиц после 40 – экономическая. «Для многих компаний-работодателей такие специалисты, несмотря на очевидный профессионализм, гораздо дороже молодых специалистов. Если последних можно мотивировать к работе возможностью профессионального и карьерного развития с занижением условий оплаты труда, то возрастному сотруднику достаточно хорошо представляет себе свою ценность и не согласится «работать только за идею» [11]. Хотя, как признаются другие участники рынка, это не всегда так. Уволенные в кризис возрастные менеджеры не особенно придирчивы при устройстве на работу: им важна зарплата, но работа для них важнее. Поэтому если цифра оклада не занижена безосновательно, они соглашаются на предложенные условия охотнее, чем молодежь, которая гораздо более придирчива.

Также немаловажной причиной предпочтения молодых кадров является страх. Сегодня большую часть штата коммерческих организаций составляют люди в возрасте 25-35 лет, причем многие из них занимают руководящие позиции различного уровня. Молодые

руководители просто боятся не справиться с управлением подчиненным, который старше его, в силу как объективных причин (морально тяжело отдавать распоряжения, контролировать или делать замечания человеку, годящемуся тебе в отцы или матери), так и субъективных (часто квалификация такого подчиненного выше, чем квалификация начальника). Кстати, на практике часто возрастные работники являются более «управляемыми» в силу их житейской мудрости.

Вообще достоинства возрастных работников зачастую значительно перевешивают эти недостатки. «Из плюсов возрастных специалистов можно назвать: опытность, житейская мудрость, ответственность, разумная осторожность. Как правило, взрослые люди четко знают, чего хотят от работы и жизни, уверены в своих способностях и прекрасно знают свои недостатки» [11].

«К достоинствам специалистов за сорок, можно отнести следующее: богатый профессиональный и жизненный опыт, способность к автономной работе, лояльность, надежность, склонность к более глубокому анализу рынка, умение вести переговоры со специалистами разных уровней, желание работать продолжительное время в одной компании. Они в большей степени соблюдают корпоративные ценности, нормы и правила работы, чем более молодые коллеги» [11].

К сожалению компании не используют все эти объективные достоинства и, как правило, отказывают не конкретному возрастному кандидату, который, действительно, может обладать важными минусами и просить слишком много, нет, они отказывают сразу всем, не разбираясь. По нашему мнению работодателям стоит стать более разборчивыми и не отказывать кандидатам на стадии первичного отбора, узнав возраст, а выбирать индивидуально. Тогда возможно и «офисного планктона» будет меньше, да и показатели результативности повысятся.

Нельзя не отметить, что на Западе 45–50 лет – расцвет карьеры. У нас же опытным и ответственным специалистам работодатели предпочитают молодых и неопытных. Чтобы преодолеть данное противоречие, необходимо разрушать стереотипы в отношении работников в возрасте после 40 лет.

Для решения проблемы дискриминации по возрасту при трудоустройстве на работу, мы предлагаем следующие мероприятия.

1. Разработка программы специальных курсов для желающих трудоустроиться после 40 лет. Курсы предлагаем организовывать как в государственной службе занятости населения (для безработных лиц старше 40 лет), так и в коммерческих консалтинговых компаниях (на платной основе для всех желающих).

2. Разработка программы специальных курсов для работодателей, разъясняющих с одной стороны законодательство о недопущении дискриминации, а с другой – особенности и преимущества различных слабозащищенных категорий работников, в т.ч. лиц в возрасте после 40 лет.

3. Органом для контроля недопущения дискриминации по возрасту при трудоустройстве может выступать Министерство труда и социальной защиты РФ, работники которого должны осуществлять мониторинг процессов и состояний на рынке труда.

Кроме основных показателей рынка труда (уровень безработицы, число безработных, напряженность и т.п.) предлагаем отслеживать масштабы и динамику изменений дискриминации. Результатом ежегодного мониторинга должна стать оценка рисков, профилей и факторов дискриминации, а также их динамика по сравнению с предыдущим периодом. Данная работа может быть выполнена службой занятости в рамках закрепленных за ней

функций осуществления государственного надзора и контроля за исполнением трудового законодательства, контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения, обобщения практики применения и анализа причин нарушений трудового законодательства.

Мониторинг необходим как для профилактики дискриминационных воздействий, так и для выявления фактического неравенства и его оценки как дискриминационного, так и недискриминационного. В частности, для этого могут применяться используемые в практике США тесты на дискриминацию при трудоустройстве [9]:

- диспропорция в уровне отказов при трудоустройстве. Тест предполагает сравнение уровня отказов потенциально дискриминируемой группы и всех прочих претендентов;
- популяционное сравнение. Доля работающих в организации членов дискриминируемой группы сравнивается с долей этой группы в общей численности населения.

Критическим значением указанных показателей является расхождение на 20% и более между дискриминируемой и недискриминируемой группами.

В случае если по какому-либо показателю фактические оценки превышают пороговые, необходим углубленный анализ используемых процедур для выяснения причин сложившегося неравенства.

4. Кроме вышеперечисленных мероприятий, для пропаганды знаний о недопущении дискриминации по возрасту, рекомендуем использовать PR-акции. Такие, например, как флэшмоб. Акцию могут проводить общественные организации.

Таким образом, никто не застрахован от возрастной дискриминации. И причина в большей степени – в стереотипах работодателей, нежели в менталитете людей старшего поколения. Но проводимые исследования показывают, что в скором времени ситуация изменится, поскольку на рынке труда растет дефицит квалифицированных менеджеров среднего и верхнего звена, поэтому возраст будет играть второстепенную роль.

В любом случае, если человек, пусть и в возрасте, энергичен, идет в ногу со временем, способен воспринимать и усваивать новую информацию, - возраст не помеха. Главное, убедить в этом работодателя, прежде чем он успеет дать отказ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большой психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П.Зинченко – М.: Прайм ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с.
2. В Екатеринбурге рождаемость с начала года выросла на 3% / Сайт ИА REGNUM // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.regnum.ru/news/society/1679221.html#ixzz2dZJ06UjB>
3. Кагермазова Л. Ц. Возрастная психология. Психология развития. // элект. Учебник ДПО КБГУ// [Электронный ресурс] Режим доступа: http://krip.kbsu.ru/eluch/vozzr_psih.doc
4. Карьера. Возрастная дискриминация или...// Личные деньги// [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.personalmoney.ru>.
5. Подходы к классификации возрастной структуры населения./ Направления психологии. Возрастная психология: // [Электронный ресурс] Режим доступа: psyoffice.ru
6. Почему возраст кандидата имеет значение при отборе на вакансию // [Электронный ресурс] Режим доступа: [www. http://amt-training.ru](http://amt-training.ru)
7. Пустынникова Ю.М. Возрастной ценз при подборе // Вестник отдела кадров: Журнал. – 2004. - №12
8. Словарь иностранных слов русского языка // онлайн словари// [Электронный ресурс] Режим доступа: http://onlineslovari.com/slovar_inostrannyih_slov_russkogo_yazyika/page/eydjizm.51751
9. Стукен Т. Дискриминация при трудоустройстве причины проблемы пути решения //Кадровик. Кадровый менеджмент, - 2007, - № 11
10. Стукен Т.Ю. Дискриминация в социально-трудовых отношениях: экономико-институциональный аспект. Автореф. дисс. ...д-ра эконом. наук. Омск., 2009
11. Сычева А. Есть ли жизнь после 45? // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.e-хесutive.ru/career/adviser/1133101/> (2009. 10 сент.)
12. Экспресс-информация о состоянии рынка труда в Свердловской области // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.szn-ural.ru/home/rinoktruda/expressrinok.aspx>

Рецензент: Сурнина Надежда Матвеевна, зав.кафедрой Статистики, эконометрики и информатики ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор.