

---

## ВСЕ ДЕЛО В ЗАНЯТОСТИ

---

Авторы:

Дмитрий Рогозин

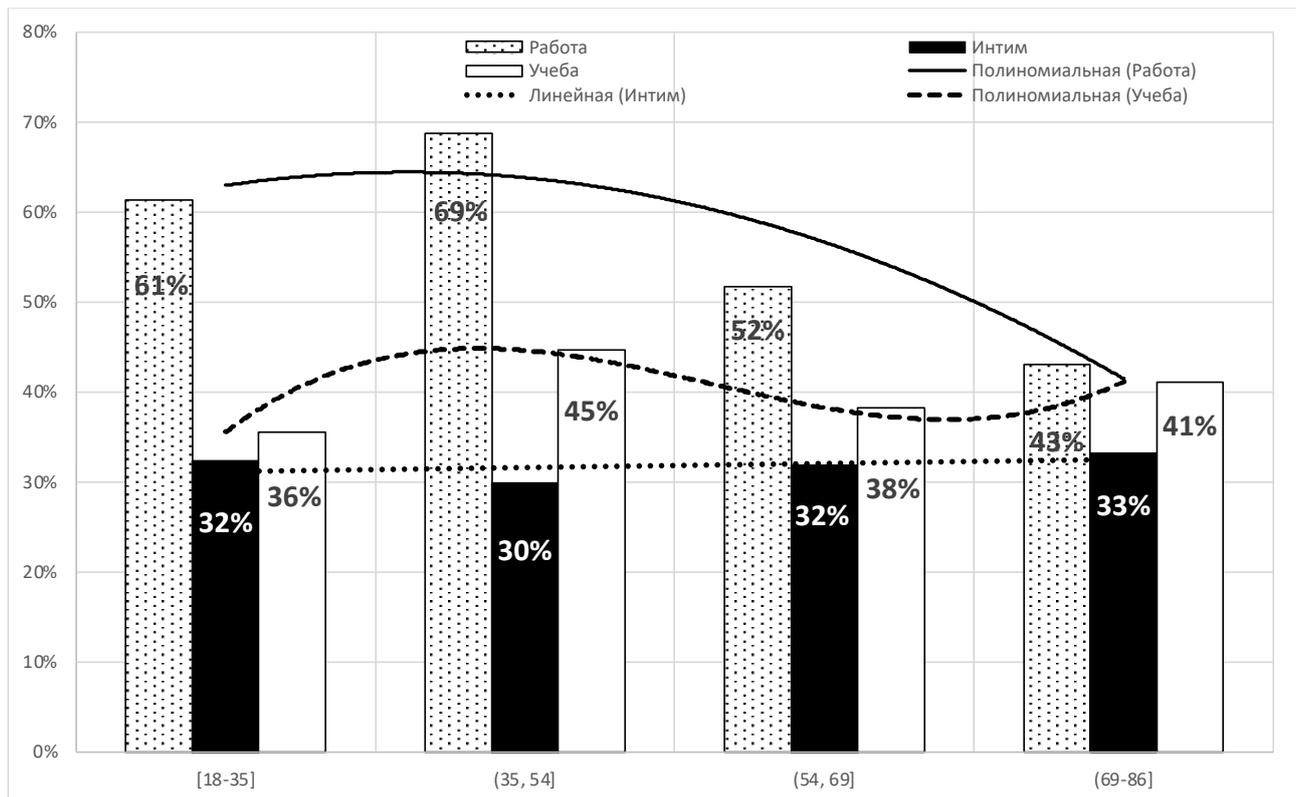
Ольга Солодовникова

Как мы писали ранее (см. Записку 1), эйджизм является сложным явлением, драйверами которого выступают в том числе сами пожилые, негативно оценивающие старость ввиду сложившихся социокультурных норм. Однако эти нормы, в свою очередь, поддерживаются имеющимися общественными институтами. Изучению «внешнего эйджизма» был посвящён отдельный блок анкеты. В частности, мы спрашивали респондентов о тех функциональных ограничениях, которые, на их взгляд, накладывает на человека старость, а именно:

- (1) препятствует ли возраст после 60-ти успешной работе и занятости;
- (2) любви, и интимным отношениям;
- (3) обучению, приобретению новых знаний.

Наиболее показательны в данном случае предъявление результатов опроса в зависимости от возраста опрошенных (Рисунок 1).

Рисунок 1. Ответы о том, что возраст человека старше шестидесяти препятствует работе, учебе или интиму, % от опрошенных



Как видим, полюсом «внешнего эйджизма» предстаёт сфера занятости. Почти 70% трудоспособных опрошенных (36-54 года) полагают, что возраст после 60 лет является помехой для успешной работы и занятости. При этом число отрицающих работоспособность после 60-ти планомерно снижается по мере увеличения возраста опрошенных: до 52% в 55-69 лет и до 43% по достижении 70-летней отметки. Это один из важнейших выводов нашего исследования — именно сфера трудовых отношений является пространством консолидированного внешнего эйджизма: как на уровне формулировок, так и на уровне практик. О последнем мы можем, в частности, говорить, опираясь на работы коллег экономистов и демографов, констатирующих отсутствие роста зарплат у работников старше 50 лет в России, снижение вложений в их человеческий капитал и т. д. [Гимпельсон, Капелюшников, 2020].

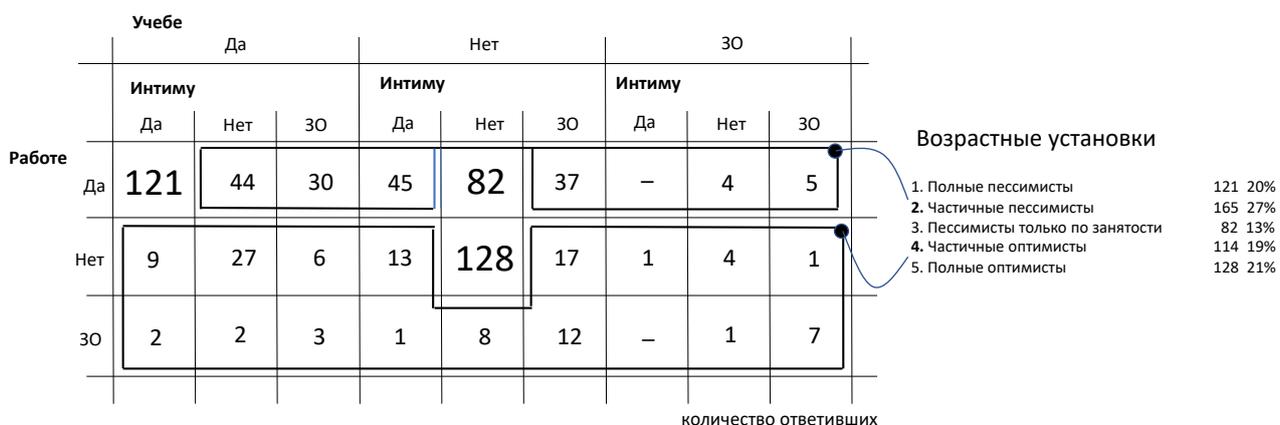
Несомненно, изучение эйджизма в трудовой сфере является мейнстримом работ, посвящённых дискриминационным практикам в отношении пожилых. В свежем обзоре социологических исследований на эту тему [Previtali, Keskinen, 2022] отдельно подчёркивается, что эйджизм на рабочем месте способен принимать причудливые формы, в том числе маскируясь под заботу о старшем поколении. Одной из форм такой дискриминации может выступать, в частности, любое «выделение» работников старше 60-ти в особую категорию («othering») — даже с целью декларируемой помощи и поддержки (подразумевающей, что им трудно эффективно работать и справляться с обязанностями). В российском контексте таким инструментом скрытого эйджизма является широко распространённое советское представление о старости как «заслуженном отдыхе», что в реальных социальных практиках расшифровывается как неспособность работать. Само выражение «отправить кого-то на заслуженный отдых» в повседневной коммуникации выступает синонимом «мягкой отставки». Подобным установкам можно противопоставить идею непрерывной занятости: отдых и занятость не маркируют собой отдельные

периоды жизни, но сопровождают нас постоянно, находя свой баланс как в младших, так и старших возрастах.

Дискуссионным вопросом является специфика установок 36-54-летних, вызывающих у этой группы согласие с эйджистскими представлениями о работоспособности. Можно предположить, что мы имеем дело с логикой эффективных менеджеров, для которых функционал работника определяется набором заранее известных черт, на многие из которых старость по умолчанию влияет негативно. В пользу этой гипотезы может говорить тот факт, что «маховик» внешнего эйджизма раскачивается как раз к 36 годам (и чуть менее заметен в младших возрастных когортах), то есть к периоду, когда человек на рабочем месте достигает управленческих позиций. С другой стороны, нельзя исключать возможности, что составляющей негативных установок о старости работников 36-54 лет является обеспокоенность собственным будущим: опасения потерять дееспособность, позицию, уровень компетенций по достижении 60 лет — и что эта обеспокоенность естественным образом снижается, когда «психологический рубеж» оказывается пройден. Вероятно, в действительности мы имеем дело с интерференцией двух типов установок, обе из которых свидетельствуют о существовании серьезной дискриминации пожилых на рынке труда. Соответственно, если противодействие внутреннему эйджизму в первую очередь связано с просветительскими практиками и инициативами, то внешний эйджизм купируется, по меньшей мере, законодательской деятельностью, связанной с новыми принципами регулирования трудовой сферы и изменением подходов к оценке компетенций на рынке труда. Представления о возрасте не могут выступать критерием какой-либо эффективности, равно как и наступление «пенсионного рубежа» не должно являться дискриминационной практикой «отправки на заслуженный отдых».

Вклад эйджизма по занятости в общую дискриминацию пожилых (восприятие внешнего эйджизма) значительно превышает вклад эйджизма по образованию или интиму. Сравнение с последним представлено на Рисунке 2.

Рисунок 2. Шкала восприятия внешнего эйджизма, количество респондентов



Интимные отношения, согласно многим нашим исследованиям, являются зоной относительного благополучия в России. Во всех возрастных когортах, как видно из Рисунка 1, устойчивая треть опрошенных полагает, что возраст является препятствием для интимной жизни, в то время как две три при-

держиваются противоположной точки зрения, что говорит о большой толерантности населения к заявленной теме. По опыту наших предыдущих опросов можем констатировать, что россияне в целом избегают жестких деклараций о сексуальной жизни: если тема представляется им неуместной, а суждение о ней невозможным, респонденты склонны выбирать варианты закрытий вроде «затрудняюсь ответить» или «меня это не касается». В то же время популярный в зарубежных исследованиях лозунг о праве на «сексуальные впечатления», «новый сексуальный опыт» [Curley, Johnson, 2022] пока не представляется актуальным на российской почве.

Отдельный интерес представляет сюжет с эйджизмом по образованию. Как видно на Рисунке 1, в двух когортах — 36-54-летних и 70+ — наибольшее количество опрошенных полагают, что возраст старше 60 лет препятствует учёбе. Размеры выборки не позволяют сделать выводов относительно её устойчивости. Однако если волнообразная картина восприятия возраста 60+ как помехи учёбе для разных возрастных когорт подтвердится, это может служить поводом для переопределения концепта непрерывного образования. Не исключено, что в транзитивные периоды (студенческий и предпенсионный-пенсионный возраст), связанные со сменой формы занятости, человек оказывается более открытым к получению новых знаний и, соответственно, демонстрирует меньший эйджизм по образованию. В таком случае именно эти периоды жизни (18-35 и 55-69) являются «окном возможностей» для формирования инклюзивных представлений об обучении как таковом. При этом если мы можем утверждать, что внутренний эйджизм в такие периоды снижается, то динамика внешнего остаётся для нас открытым вопросом: неизвестно, встречает ли готовность 55-69-летних к получению знаний адекватное предложение со стороны.

#### Литература:

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Вишневская Н.Т. Российский рынок труда через призму демографии. М: ИД НИУ ВШЭ, 2020. С. 145-204.  
Curley, С.М., Johnson, В.Т. Sexuality and aging: Is it time for a new sexual revolution? // *Social Science and Medicine*. 2022. Vol. 301. Article 114865
2. Previtali, F., Keskinen, K., Niska, M., Nikander, P. Ageism in Working Life: A Scoping Review on Discursive Approaches // *Gerontologist*. 2022. Vol. 62. No. 2. P. E97-E111.