

УДК 331.5
DOI 10.52452/19931778_2023_5_83

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА В РФ

© 2023 г.

К.Н. Думта

Пермский государственный национальный исследовательский университет, Пермь

drevnegre4eskaya@mail.ru

Поступила в редакцию 20.05.2023

Российский рынок труда испытывает дефицит квалифицированных кадров одновременно с потребностью использовать трудовой потенциал лиц пожилого возраста, поскольку население России стремительно стареет. В статье анализируется вопрос о том, насколько государственная политика России в сфере дополнительного профессионального образования лиц пожилого возраста может содействовать занятости таких лиц. Рассмотрена нормативно-правовая база в данной области и существующие государственные программы. Предпринимается попытка обобщить существующие меры государственной политики, выявить проблемы реализации программ. Подчеркивается недостаточность официальных данных о влиянии полученного дополнительного образования на уровень занятости лиц пожилого возраста и недостаточный охват данными мерами этой категории населения в России.

Ключевые слова: лица пожилого возраста, дополнительное профессиональное образование, геронтообразование, занятость, старение населения, государственная политика содействия занятости населения.

Одним из определяющих трендов современности является старение населения. Благодаря развитию образования, науки, медицины, успехам в области здравоохранения люди стали жить дольше. Одновременно с этим повсеместно, но особенно в развитых странах, происходит снижение рождаемости. Вместе эти факторы обуславливают изменения в возрастной структуре общества, увеличение в ней количества пожилых людей.

Проблема старения населения волнует как отдельные государства, так и международное сообщество в целом. Организация Объединенных Наций уже несколько десятилетий уделяет внимание этому вопросу, принимает меры в рамках своей компетенции, призывает государства действовать и стремится оказать поддержку.

Так, согласно последним исследованиям ООН, ожидается удвоение количества лиц в возрасте 65 лет и старше в следующие 30 лет. По прогнозу, это количество составит 1.6 миллиарда человек и, таким образом, в структуре всего населения мира лица пожилого возраста будут составлять 16% [1].

Данные Всемирной организации здравоохранения свидетельствуют о том, что к 2030 году каждый шестой человек в мире будет в возрасте 60 лет и старше. При этом доля населения старше 60 лет увеличится с 1 миллиарда в 2020 году до 1.4 миллиарда в 2030 году. К 2050 году население мира в возрасте 60 лет и старше удвоится (до 2.1 миллиарда человек). Ожидает-

ся, что число людей в возрасте 80 лет и старше утроится в период с 2020 по 2050 год и достигнет 426 миллионов человек [2].

В ракурсе изучаемой темы важен вопрос: кого считать пожилыми? Как мы видим, единства по данному вопросу нет и на международном уровне. В приведенных выше примерах ООН к лицам пожилого возраста относят тех, кто достиг 65 лет, а по мнению ВОЗ, пожилой возраст – 60 лет и старше.

Если анализировать различные международные источники, то можно прийти к выводу, что большинство из них все же нижней границей пожилого возраста считают 65 лет [3]. Можно принять этот возраст за отправную точку, поскольку дискуссия по данному вопросу не является целью статьи.

Итак, население мира повсеместно стареет, и государствам необходимо принимать это во внимание при организации и проведении своей внутренней политики по большинству вопросов. Попытаемся рассмотреть, как демографическая ситуация влияет на рынок труда и рабочую силу. Несомненно, увеличение числа лиц пожилого возраста влияет на численность и состав рабочей силы, а также на ее продуктивность. На сегодняшний день многие государства мира это учитывают, проводя различные реформы в сфере труда и занятости.

Рынок труда в Российской Федерации тоже испытывает влияние сложившейся демографической ситуации. Рабочая сила стареет. Так,

например, М.А. Иванова на основании данных Росстата отмечает, что «сокращение численности населения в трудоспособном возрасте при одновременном росте численности населения старше этого возраста наблюдается в России с середины 2000-х годов» [4, с. 100]. Все это время происходил прирост численности населения в возрасте старше среднего (от 45 до 54, 59 лет – возраста, с которого у граждан появлялось право на получение страховой пенсии по старости в тот период времени) и в возрасте старше трудоспособного. Уменьшение численности населения в возрасте старше трудоспособного произошло после 2019 года в результате проведенной реформы по повышению пенсионного возраста [5].

Эксперты Высшей школы экономики отмечают, что процесс старения рабочей силы в ближайшее десятилетие только ускорится. Это обусловлено, во-первых, перемещением в активные трудоспособные возраста малочисленных поколений 1990-х и начала 2000-х годов рождения и, во-вторых, продлением трудовой жизни старших поколений работников. Доля возрастов до 40 лет в рабочей силе сократится с 42.0% в 2019 г. до 37.4% в 2030 г. [6, с. 8]. Это означает, что, в свою очередь, увеличится число лиц предпенсионного возраста, а затем и пенсионного.

Помимо складывающейся демографической ситуации на рынок труда России оказывают влияние и другие факторы. Это, например, активное развитие цифровой экономики. В 2020 году на состояние рабочей силы повлияла пандемия COVID-19, в 2022 году ситуация усугубилась введением санкций и оттоком рабочей силы.

Все сказанное свидетельствует об актуальности исследования вопросов развития и использования трудового потенциала лиц пожилого возраста, повышения уровня их занятости. Можно сказать, что российское государство отчасти уже признало данную потребность, осуществив повышение пенсионного возраста на 5 лет – до 60 и 65 лет соответственно для женщин и мужчин.

Цель статьи заключается в изучении вопроса о том, насколько государственная политика РФ в сфере дополнительного профессионального образования лиц пожилого возраста может содействовать занятости таких лиц. Под лицами пожилого возраста в данной статье понимаются лица, достигшие нормального пенсионного возраста, вне зависимости от того, назначена им пенсия или нет.

У российского государства существует потребность в повышении уровня занятости лиц пожилого возраста, доля таких граждан, жела-

ющих продолжать трудовую деятельность, продолжает расти. Причины, по которым лица пожилого возраста стремятся продолжать трудиться, разнообразны. Однако доминирующей среди них по-прежнему остается материальная – стремление поддерживать достойный уровень жизни [7, с. 84].

По данным Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в 2021 году в органы службы занятости населения поступило 419.7 тыс. заявлений граждан предпенсионного возраста и пенсионеров о содействии в поиске подходящей работы, в том числе 66.9 тыс. заявлений от пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность (в 2020 году – 85.1 тыс. заявлений). В том же году с регистрационного учета было снято 73.5 тыс. заявлений пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность, из них 34.7 тыс. заявлений, или 47.2%, в связи с трудоустройством. С учетом пенсионеров, состоявших на регистрационном учете на начало года, уровень трудоустройства пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность, составил менее половины: в 2021 году – 41.2%, в 2020 году – 40.6% [8].

Таким образом, можно констатировать желание пенсионеров продолжать трудиться, но невысокий спрос на эту категорию потенциальных работников среди работодателей. Эксперты отмечают, что основными причинами низкого спроса на труд лиц пожилого возраста являются слабое здоровье и потеря квалификации [9, с. 41]. Безусловно, важным аспектом, который значительно затрудняет трудоустройство лиц пожилого возраста, является эйджизм – дискриминация работников по возрасту со стороны работодателей.

Другие исследователи также отмечают, что в условиях развития цифровой экономики недостаточная квалификация лиц пожилого возраста затрудняет им возможность конкурировать с более молодыми работниками и быстрее преодолеть «отставание в профессиональных компетенциях» [10, с. 118].

При этом интерес представляют такие данные, например, что в 2023 году, по оценкам разных исследователей, главной проблемой рынка труда в целом в России является нехватка квалифицированной рабочей силы [11].

Итак, недостаточная квалификация работников является проблемой для работодателей. Для того чтобы улучшить ситуацию на рынке труда и оказать содействие занятости пожилых людей, необходимо обратить внимание на получение ими актуального образования. С помощью образования работники смогут либо повысить свою квалификацию, либо переквалифицироваться и

стать востребованными. В первую очередь речь идет о дополнительном профессиональном образовании для лиц пожилого возраста.

Следует отметить, что ООН и МОТ подчеркивают важность этой задачи и обращают внимание государств на необходимость ее решения. Так, ООН приняла ряд документов по данному вопросу – это Принципы ООН в отношении пожилых людей 1991 года, Декларация по проблемам старения 1992 года, Венский международный план действий по проблемам старения 1982 года. МОТ в Рекомендации № 162 1980 года «О пожилых трудящихся» отмечает, что «проблемы занятости пожилых работников следует рассматривать в рамках всеобщей и сбалансированной стратегии полной занятости и – на уровне предприятий – в рамках всеобщей и сбалансированной социальной политики, уделяя должное внимание всем группам населения и обеспечивая тем самым, чтобы проблемы занятости не переносились с одной группы на другую». В Конвенции № 111 1958 года МОТ обращает внимание на недопустимость дискриминации в области труда и занятий, обязывая государства проводить политику занятости в соответствии с данным требованием.

В международных актах уделяется внимание и профессиональному обучению. Например, в 2004 году МОТ была принята Рекомендация «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» № 195, а в Конвенции № 111 закреплено, что термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению.

Таким образом, можно сделать однозначный вывод о том, что профессиональное образование имеет большое значение, когда речь идет о развитии и повышении уровня занятости населения, поэтому всем государствам следует уделять этому внимание. Кроме того, очевидно, что профессиональное образование позволяет человеку оставаться востребованным на рынке труда, вносить вклад в экономическое развитие государства. Также возможности своевременного получения дополнительного профессионального образования могут иметь положительный эффект для социализации человека, адаптации лиц пожилого возраста к новым условиям жизни и труда. Государственная политика в области занятости в Российской Федерации также строится на международных стандартах. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) определяет, что государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную за-

нятость и определяет направления развития этой политики. Одним из направлений является развитие трудовых ресурсов, которое в том числе зависит от образования [12]. Среди всех видов образования наиболее актуальным для лиц пожилого возраста является дополнительное профессиональное образование. Именно здесь российским государством проводится ряд важных мероприятий. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 17.02.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023), дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование в России осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) [13].

Программы повышения квалификации, согласно законодательству, направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Что касается программ профессиональной переподготовки, то они направлены на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации [13].

Важно отметить, что характерной чертой современного общества является стремительное исчезновение устаревающих профессий и такое же стремительное появление новых. Такая динамичность требует от граждан развития способности к адаптации. Если говорить о новых профессиях, то они, как правило, требуют дополнительных знаний, умений, навыков и компетенций. Таким образом, дополнительное профессиональное образование – это возможность для лиц пожилого возраста приобрести необходимые компетенции и освоить новые профессии.

Кроме того, стоит сказать, что лица пожилого возраста могут испытывать необходимость смены работы ввиду снижения трудоспособности, ухудшения здоровья, в связи с болезнью или инвалидностью, а также и по ряду психологических и семейных причин.

Получение дополнительного профессионального образования может стать вариантом решения некоторых проблем в данной области,

например, когда в силу ухудшения здоровья человек уже не может выполнять прежний вид трудовой деятельности, но желает продолжать трудиться.

Необходимо отметить еще один важный момент – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» закрепляет круг лиц, которые могут осваивать дополнительные профессиональные программы. К таковым относятся лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование [13]. То есть лица, не имеющие или не получающие какое-либо образование, помимо общего, не могут претендовать на обучение по программам ДПО.

Если рассмотреть данные о структуре занятых в Российской Федерации по уровню образования и возрасту, можно увидеть следующее: всего на 2021 год среди занятых в трех старших возрастных группах (от 60 до 64 лет, от 65 до 69 лет, от 70 лет и выше) практически 80% лиц имеют высшее или среднее профессиональное образование [14, с. 36].

Таким образом, большая часть населения России, которое относится к категории пожилых, может воспользоваться образовательными программами в сфере ДПО.

Далее рассмотрим, посредством каких программных документов реализуется российская политика в обозначенной нами сфере.

В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года определены основные направления государственной поддержки граждан старшего поколения, целью Стратегии является повышение продолжительности, уровня и качества жизни людей старшего поколения. Особое внимание уделяется и демографической ситуации, и уровню доходов и занятости лиц пожилого возраста, а также вопросам образования. Выделено направление, связанное с обеспечением занятости пожилых, и направление, связанное с обеспечением доступа таких граждан к образовательным ресурсам. Подчеркивается, что обучение в целях продолжения профессиональной деятельности граждан старшего поколения, в частности их профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение должно быть в первую очередь адаптировано к потребностям граждан старшего поколения, работодателей, существующим на рынке труда вакансиям. Интересно и важно, на наш взгляд, также и то, что в Стратегии уделяется внимание необходимости профессиональной ориентации лиц пожилого возраста, образовательного консультирова-

ния и сопровождения индивидуальных образовательных траекторий, а также развития программ непрерывного образования для лиц пожилого возраста [15].

В рамках национального проекта «Демография» действует федеральный проект «Содействие занятости». Среди показателей проекта стоит отметить предоставление возможности повысить квалификацию и приобрести дополнительные знания и навыки в целях содействия занятости населения. В плане реализации данного проекта лица пожилого возраста, к сожалению, не выделены в самостоятельную группу. Среди категорий граждан, которые могут пройти переобучение в рамках национального проекта, в общей массе указаны граждане 50 лет и старше и граждане предпенсионного возраста (с 2021 года) [16]. Отметим, что гражданами предпенсионного возраста (предпенсионерами) в России признаются граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно [12].

Федеральным проектом предложен следующий механизм участия граждан в программе переобучения: подача заявки онлайн и последующее обращение в центр занятости для консультации и подбора программы. Переобучение осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Согласно плану, в 2021 году такое обучение должны были пройти не менее 168,8 тыс. человек, в 2022 – не менее 145 тыс. человек, в 2023 – не менее 138 тыс. человек, в 2024 – не менее 104 тыс. человек.

В целях содействия занятости в 2020 году в России была принята Специальная программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, а также Типовые рекомендации по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года, по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста [17]. На данный момент оба документа утратили силу и не были заменены иными.

С результатами реализации данных программных документов можно ознакомиться в Докладе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о реализации Стратегии действий в интересах граждан стар-

шего поколения в Российской Федерации до 2025 года. Последний доклад на сайте Минтруда РФ содержит отчет за 2021 год.

Стоит обратить внимание на то, что нет точного определения возрастных границ для «старшего поколения». В Стратегии к гражданам старшего поколения относятся лица от 60 лет и старше. В Федеральном проекте используются понятия «граждане 50 лет и старше» и «граждане предпенсионного возраста». В Докладе Минтруд РФ оперирует такими терминами, как «граждане пожилого возраста» без определения конкретных возрастных границ, «граждане старшего возраста», предпенсионеры, пенсионеры, граждане в возрасте 50 лет и старше. В научной литературе также довольно часто встречается понятие «серебряный возраст», куда относят граждан от 50 лет и старше. Данные разночтения осложняют изучение вопроса.

Минтруд РФ отмечает, что на 2021 год мероприятия по реализации мер, направленных на содействие занятости граждан старшего возраста, полностью выполнены. Обратимся к показателям, которые интересны в ракурсе проводимого исследования. Так, численность пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность, приступивших к профессиональному обучению, в 2021 году составила 1.8 тыс. человек (в 2020 году – 2 тыс. человек), завершили обучение 1.8 тыс. пенсионеров, из них профессиональную подготовку и переподготовку прошли 1.6 тыс. человек, 0.2 тыс. человек повысили квалификацию (в 2020 году – 1.9 тыс. человек, 1.7 тыс. человек, 0.2 тыс. человек соответственно) [8]. Однако о последующем трудоустройстве этих лиц в данном документе не сказано.

В целях реализации мероприятий по обучению граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» принято Постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. № 369 «О предоставлении грантов в форме субсидий некоммерческим организациям на реализацию мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Данным постановлением была предусмотрена организация обучения при посредничестве некоммерческой организации «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)», федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» и федерального

государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», которые имеют региональную сеть филиалов и возможность заключения соглашений о сотрудничестве с образовательными организациями, находящимися на территории субъектов Российской Федерации.

По официальным данным, в 2021 году прошли профессиональное обучение и получили дополнительное профессиональное образование свыше 194.8 тыс. человек (115% от планируемой численности), из них: граждане в возрасте 50 лет и старше, а также граждане предпенсионного возраста – свыше 54.4 тыс. человек.

Численность занятых граждан, прошедших обучение, составила 145.9 тыс. человек (при планируемой численности 126.6 тыс. человек), из них свыше 43.2 тыс. человек – граждане в возрасте 50 лет и старше, а также граждане предпенсионного возраста. При этом 79% граждан старшего возраста, прошедших обучение в рамках федерального проекта «Содействие занятости», были трудоустроены или сохранили занятость [8].

Население России на 2023 год составляет 146.4 миллиона человек. По данным Росстата, каждый четвертый житель России (35.0 млн человек по данным на 1 января 2022 г., в 2023 году уже больше) – пенсионного возраста. Превышение численности людей старшего возраста в общей структуре населения имеет место в 71 субъекте Российской Федерации. Лиц же от 50 лет и старше в России около 52 миллионов человек [18]. Таким образом, можно заключить, что, по сравнению с общей численностью исследуемых групп населения, численность лиц, прошедших государственные программы переобучения и оставшихся в числе занятых, не так уж велика, к сожалению.

В чем причины сложившейся ситуации? Можно предположить, что переобучение посредством коммуникации с центрами занятости – это не всегда комфортная услуга, поскольку для того чтобы попасть в программу, необходимо предпринять несколько шагов. Онлайн-регистрация сама по себе зачастую вызывает сложности у пожилых, а необходимость последующего обращения в центр занятости может отпугнуть. Необходимо создавать разные возможности для лиц пожилого возраста, предлагать варианты для получения ими дополнительного образования.

Стоит сказать, что для того, чтобы занятость лиц пожилого возраста была полной, эффективной, необходимо начинать работу с населением

в целом до того момента, как они достигли пожилого возраста, прививать идею образования через всю жизнь («life long learning»), непрерывного образования. По сути, дополнительное профессиональное образование представляет собой один из способов реализации этой идеи, она также закреплена законодательно, однако еще не так масштабно распространена в российском обществе.

Кроме того, очевидно, что только получение лицами пожилого возраста дополнительного профессионального образования не решит полностью и одновременно проблемы российского рынка труда. Однако пожилые люди, как представляется, являются наиболее уязвимыми по сравнению с другими группами (например, с предпенсионерами), поэтому им требуется особое внимание.

Здесь также стоит сказать, что в России необходимо развивать идею геронтообразования как часть геронтокультуры [19]. Если кратко передать смысл геронтообразования, то это технология, направленная на повышение качества жизни лиц пожилого возраста, на поощрение их самореализации, на интеграцию их в современное общество. Конечно, важное значение имеет и возможность государства использовать ресурс лиц пожилого возраста, в первую очередь трудовой. Основной механизм реализации идеи геронтообразования в мире – создание университетов «третьего возраста». Данная идея не является для России абсолютно новой. Татьяна Голикова, заместитель председателя Правительства РФ, в этом году сообщала, что в 54 регионах РФ действует 1 281 университет «третьего возраста». Граждане пожилого возраста получают новые знания по разным направлениям, среди них – художественно-прикладное творчество, основы физической подготовки, здоровье и красота, психология, танцы и многое другое [20]. Таким образом в России реализуются программы активного долголетия. Но данные об эффективности такой практики, к сожалению, не представлены в официальных источниках, отчего невозможно сделать однозначный вывод об их влиянии на уровень занятости пожилых.

При этом сама по себе возможность обучаться в университете – это хорошая возможность для лиц пожилого возраста, даже вне зависимости от их трудоустройства. Однако необходимо уделить внимание проблеме доступности получения такого образования для данной категории лиц. ДПО может быть недоступно ввиду его высокой стоимости, преимущественно очного формата освоения, удаленного расположения университетов от мест жительства. Также может повлиять и изменение

стиля жизни лиц пожилого возраста и возможностей, например, у многих из них в данный период жизни возникает необходимость ухода за членами семьи или же потребность проводить с семьей больше времени. Необходимо разрабатывать и подбирать для них способы и формы обучения.

Вопрос эффективности реализации технологии университетов «третьего возраста» в России необходимо продолжить исследовать. Представляется важным изучать и анализировать опыт, который уже имеется в данной сфере, и подключать зарубежные практики, которые положительно себя зарекомендовали. Это позволит улучшить данную технологию и пополнять с ее помощью рынок труда.

При проектировании программ дополнительного профессионального образования для лиц пожилого возраста целесообразно учитывать особенности данной группы лиц, то есть подходить к этому процессу достаточно гибко. Лиц пожилого возраста необходимо комплексно обучать не только знаниям и навыкам, необходимым им для освоения новой профессии, но также и таким, которые помогут им адаптироваться к новому этапу жизни и интегрироваться в новое общество. Необходимо учитывать в том числе их потребности.

Еще одним важным аспектом содействия занятости лиц пожилого возраста является их переобучение или повышение квалификации за счет средств работодателя. Для этого необходимы государственные меры стимулирования работодателей. На сегодняшний день российский рынок труда переживает кадровый голод, в особенности ряд отраслей промышленности, поэтому работодатели сами заинтересованы в удержании квалифицированных работников даже из числа лиц пожилого возраста [21]. Однако это не решит проблему комплексно.

Таким образом, можно сказать, что в России лишь недавно появилось такое направление социальной политики, как содействие занятости лиц пожилого возраста, а внимание на такой ее элемент, как получение дополнительного профессионального образования, было обращено еще позднее. Программы, посредством которых реализуется политика занятости, содержат в себе достаточно рациональные меры, но очевидно, что этого недостаточно. Необходимо расширять их спектр с учетом особенностей и потребностей лиц пожилого возраста. Стоит продолжать использовать формат университета «третьего возраста», возможно, с опорой на лучшие практики зарубежного опыта. И необходимо стимулировать работодателей к тому, чтобы они обучали и переобучали работников

заранее, с целью сохранения ценного профессионального ресурса.

Исследование темы осложняется тем, что нет определения понятия «лицо пожилого возраста». В рамках статьи мы определились с понятием, но в законодательстве и подзаконных актах такой определенности нет. И даже государственные программы не опираются на понятие «лицо пенсионного возраста», поэтому было довольно затруднительно выявить данные по этой категории лиц. В основном при разработке темы занятости рассматривают две категории – лица от 50 лет и старше и предпенсионеры.

Обучение лиц пожилого возраста навыкам, необходимым для жизни в цифровом обществе, тоже важная задача для государства. В России такие меры также принимаются.

Напрямую она не связана с политикой содействия занятости пожилых людей, но косвенно все же влияет – например, лиц пожилого возраста обучают цифровой грамотности, навыки которой они могут применять в работе. Таких лиц можно перевести, например, на удаленную занятость. Согласно данным некоторых исследователей, более 30% работающих и желающих продолжать работу пожилых лиц готовы выбрать для себя такой вариант [22, с. 835].

Стоит также рассматривать вариант самозанятости лиц пожилого возраста. К выбору такой формы занятости их может подтолкнуть именно получение дополнительного образования. Но для этого также требуются усилия со стороны государства.

В качестве предложения можно отметить, что стоит обратить внимание на тех лиц пожилого возраста, которые имеют среднее образование, но не рассматривают вариант продолжения трудовой деятельности и поэтому не пользуются возможностью получения дополнительного профессионального образования.

В заключение хочется отметить, что дополнительное профессиональное образование – это важный механизм, его использование действительно содействует занятости населения. А поскольку для России актуален вопрос занятости лиц пожилого возраста, то его необходимо активно развивать, в том числе выделять на эти цели больше бюджетных средств. Пока это происходит недостаточно активно. Кроме того, пожилым требуются условия для получения такого образования (географическая и финансовая доступность, возможность гибкого графика освоения, простота процедур вступления в программы/поступления в учебные заведения и пр.), а также возможности и гарантии последующей занятости.

Список литературы

1. World Social Report 2023: Leaving No One Behind In An Ageing World / United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Publications [Электронный ресурс]. URL: <https://desapublications.un.org/publications/world-social-report-2023-leaving-no-one-behind-ageing-world> (дата обращения: 16.05.2023).
2. World Health Organization. Ageing and health [Электронный ресурс]. URL: [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health#:~:text=By%202030%2C%201%20in%206,will%20double%20\(2.1%20billion\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health#:~:text=By%202030%2C%201%20in%206,will%20double%20(2.1%20billion)) (дата обращения: 16.05.2023).
3. World Population Prospects 2022 / United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division [Электронный ресурс]. URL: <https://population.un.org/wpp/Publications/> (дата обращения: 16.05.2023).
4. Иванова М.А. Спрос на пожилых работников и дискриминация по возрасту: международный опыт и российские реалии // Вопросы экономики. 2019. Вып. 6. С. 99–121. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-6-99–121.
5. Российский статистический ежегодник / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (дата обращения: 20.05.2023).
6. Денисенко М.Б., Мкртчян Н.В. Демографические изменения и предложение рабочей силы в регионах России // Научный дайджест. 2022. № 5 (10) [Электронный ресурс]. URL: https://www.hse.ru/data/2022/05/30/1872644620/Human_Capital_NCMU_Digest_10_Demographic..Ssupply_in_Russian_Regions_2022.pdf (дата обращения: 18.05.2023).
7. Доброхлеб В.Г. Занятость пожилых людей в России: причины и последствия // Миграция и социально-экономическое развитие. 2017. Т. 2. № 2. С. 79–90. DOI: 10.18334/migration.2.2.38479.
8. Доклад. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года за 2021 год [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/37/2>.
9. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения // Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшниковой, С. Роцина. Москва, 2017 [Электронный ресурс]. URL: https://iirt.hse.ru/data/2017/03/21/1170068107/Doklad_trud.pdf (дата обращения: 18.05.2023).
10. Серегина Л.В. Некоторые правовые проблемы защиты от безработицы граждан старшего поколения // Журнал российского права. 2019. № 6 (270). С. 111–125. DOI: 10.12737/jrl.2019.6.11.
11. Кадровый голод и локальная безработица: что ждет рынок труда в 2023 году. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/01/18/959434-ka-drovii-golod-i-lokalnaya-bezrobotitsa> (дата обращения: 16.05.2023).
12. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // СЗ РФ. 22.04.1996. № 17. Ст. 1915.

13. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023) // СЗ РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

14. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2022 (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Москва, 2022. 151 с. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (дата обращения: 18.05.2023).

15. Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года» // СЗ РФ. 15.02.2016. № 7. Ст. 1017.

16. Паспорт федерального проекта «Содействие занятости» (утв. Минтрудом России) (вместе с «Планом реализации федерального проекта», «Результатами федерального проекта по субъектам Российской Федерации») // СПС «КонсультантПлюс».

17. Приказ Минтруда России от 19.05.2020 № 266 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года, по

составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2020. № 7.

18. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2022 года (Статистический бюллетень) / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Москва, 2022 [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf

19. Кязимов К.Г. Дополнительное профессиональное образование как условие продолжения занятости лиц пенсионного возраста // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 3. С. 79–86.

20. Профессиональное обучение по нацпроекту прошли 489 тыс. россиян старше 50 лет. URL: <https://tass.ru/obschestvo/17557807> (дата обращения: 16.05.2023).

21. Дефицит кадров устремился к рекорду. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5952580> (дата обращения: 16.05.2023).

22. Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В. Жизненные и трудовые стратегии пенсионеров в современной России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2022. Т. 22. № 4. С. 828–843. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-828-843.

STATE POLICY IN THE FIELD OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION AS AN ELEMENT OF PROMOTING EMPLOYMENT OF THE ELDERLY PEOPLE IN THE RUSSIAN FEDERATION

K.N. Dutta

The Russian labor market is experiencing a shortage of qualified personnel and at the same time there is a need to use the labor potential of the elderly people, as the Russian population is rapidly aging. The article analyzes the issue of how the state policy of Russia in the field of additional professional education for the elderly people can contribute to their employment. The legal framework in this area and existing state programs are considered. An attempt is made to generalize the existing measures of state policy, to identify some problems in the field of effective implementation of programs. It emphasizes the lack of official data on the impact of results on the level of employment of the elderly and the insufficient coverage of these measures by this category of the population in Russia.

Keywords: elderly people, additional professional education, employment, population aging, state policy of promoting employment of the population.

References

1. World Social Report 2023: Leaving No One Behind In An Ageing World / United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Publications [Electronic resource]. URL: <https://desapublications.un.org/publications/world-social-report-2023-leaving-no-one-behind-a-ging-world> (Date of access: 16.05.2023).

2. World Health Organization. Aging and health [Electronic resource]. URL: [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/aging-and-health#:~:text=By%202030%2C%201%20in%206,will%20double%20\(2.1%20billion\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/aging-and-health#:~:text=By%202030%2C%201%20in%206,will%20double%20(2.1%20billion)) (Date of access: 16.05.2023).

3. World Population Prospects 2022 / United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division [Electronic resource]. URL: <https://population.un.org/wpp/Publications/> (Date of access: 16.05.2023).

4. Ivanova M.A. Demand for older workers and age discrimination: international experience and Russian

realities // Economic issues. 2019. Issue 6. P. 99–121. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-6-99-121.

5. Russian Statistical Yearbook / Federal State Statistics Service [Electronic resource]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (Date of access: 20.05.2023).

6. Denisenko M.B., Mkrtychyan N.V. Demographic changes and labor supply in the regions of Russia // Scientific Digest. 2022. № 5 (10) [Electronic resource]. URL: https://www.hse.ru/data/2022/05/30/1872644620/Human_Capital_NCMU_Digest_10_Demographic.Ssupply_in_Russian_Regions_2022.pdf (Date of access: 18.05.2023).

7. Dobrokhleb V.G. Employment of elderly people in Russia: causes and consequences // Migration and socio-economic development. 2017. Vol. 2. № 2. P. 79–90. DOI: 10.18334/migration.2.2.38479.

8. Report. Strategy of actions in the interests of citizens of the older generation in the Russian Federation

until 2025 for 2021 [Electronic resource]. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/37/2>

9. Russian labor market: trends, institutions, structural changes // Report of the Center for Labor Research (CLR) and the Labor Market Research Laboratory (LMRL) HSE / Edited by V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov, S. Roshchin. Moscow, 2017 [Electronic resource]. URL: https://lirt.hse.ru/data/2017/03/21/1170068107/Doklad_trud.pdf (Date of access: 18.05.2023).

10. Seregina L.V. Some legal problems of protection from unemployment of older citizens // Journal of Russian Law. 2019. № 6 (270). P. 111–125. DOI: 10.12737/jrl.2019.6.11.

11. Personnel hunger and local unemployment: what awaits the labor market in 2023. URL: <https://www.vedomos-ti.ru/economics/articles/2023/01/18/959434-kadrovii-golod-i-lokalnaya-bezrabotitsa> (Date of access: 16.05.2023).

12. RF Law № 1032-1 of 19.04.1991 (as amended dated 28.12.2022) «On employment of the population in the Russian Federation» (with amendments and additions, intro effective from 11.01.2023) // CL RF. 22.04.1996. № 17. Art. 1915.

13. Federal Law № 273-FL of 29.12.2012 (as amended on 17.02.2023) «On Education in the Russian Federation» (with amendments and additions, intro. effective from 28.02.2023) // CL RF. 31.12.2012. № 53 (Part 1). Art. 7598.

14. Labor force, employment and unemployment in Russia 2022 (based on the results of sample surveys of the labor force). Statistical Collection / Federal State Statistics Service (Rosstat). Moscow, 2022. 151 p. [Electronic resource]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (Date of access: 18.05.2023).

15. Decree of the Government of the Russian Federation dated 05.02.2016 № 164-r «On approval of the Strategy of Actions in the interests of older citizens in the Russian Federation until 2025» // CL RF. 15.02.2016. № 7. Art. 1017.

16. Passport of the federal project «Employment Promotion» (approved by the Ministry of Labor of Russia) (together with the «Federal Project Implementation Plan», «Results of the federal project for the subjects of the Russian Federation») // LRS «ConsultantPlus».

17. Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation № 266 dated 19.05.2020 «On approval of standard recommendations for the implementation of measures for the organization of vocational training and additional vocational education of persons aged 50 and older, as well as persons of pre-retirement age for the period up to 2024, on compiling lists of the most popular professions in the regional labor markets for training persons aged 50 years and older, as well as persons of pre-retirement age» // Bulletin of Labor and Social Legislation of the Russian Federation. 2020. № 7.

18. Population of the Russian Federation by gender and age as of January 1, 2022 (Statistical Bulletin) / Federal State Statistics Service (Rosstat). Moscow, 2022 [Electronic resource]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf

19. Kazimov K.G. Additional vocational education as a condition for continuing employment of persons of retirement age // Vocational education and the labor market. 2018. № 3. P. 79–86.

20. 489 thousand Russians over 50 years of age have completed professional training under the national project. URL: <https://tass.ru/obschestvo/17557807> (Date of access: 16.05.2023).

21. The shortage of personnel rushed to a record. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5952580> (Date of access: 16.05.2023).

22. Barkov S.A., Markeeva A.V., Kolodeznikova I.V. Life and labor strategies of pensioners in modern Russia // Bulletin of the Russian University of Peoples' Friendship. Series: Sociology. 2022. Vol. 22. № 4. P. 828–843. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-828-843.